Naviguer dans les conflits d'intérêts en milieu universitaire

Bryn Williams-Jones, Sihem Neila Abtroun, Charles Marsan

Résumé

Dans le paysage académique actuel, les universités et leurs chercheurs sont de plus en plus souvent impliqués dans des partenariats financiers avec des entités privées et publiques, ce qui suscite des inquiétudes quant aux conflits d'intérêts potentiels. Ces alliances, qui ne sont pas nouvelles, ont pris de l'importance au cours des dernières décennies, ce qui a incité à examiner de plus près leur impact sur l'objectivité et la crédibilité des universités. Bien que les conflits d'intérêts financiers aient fait l'objet d'une attention particulière, notamment dans des domaines tels que la recherche clinique, d'autres sources d'intérêts divergents dans le monde universitaire ont été relativement négligées. Cet ouvrage comble cette lacune en explorant diverses facettes des conflits d'intérêts au-delà des considérations financières, telles que les relations entre étudiants et professeurs et les processus d'évaluation par les pairs.

Rassemblant les résultats de plus d'une décennie de recherches menées à l'Université de Montréal, cet ouvrage offre un aperçu des politiques et des pratiques de gestion des conflits d'intérêts. Il aborde les différentes approches réglementaires des institutions et souligne l'importance non seulement d'établir des politiques claires, mais aussi de favoriser une culture de sensibilisation à l'éthique et de conformité.

Structuré en trois parties — Professeurs et étudiants, Recherche et publication, et Politiques institutionnelles — l'ouvrage fournit des ressources pratiques aux acteurs universitaires. Chaque section présente des études de cas, des analyses conceptuelles et des discussions politiques pour aider les professeurs et les cadres supérieurs à identifier, évaluer et gérer efficacement les conflits d'intérêts. L'objectif est d'offrir des outils qui peuvent améliorer la compréhension des conflits d'intérêts et soutenir la mise en œuvre de pratiques éthiques dans le monde universitaire.

À propos des rédacteurs

Bryn Williams-Jones est professeur de bioéthique et directeur du département de médecine sociale et préventive de l'École de santé publique (ESPUM) de l'Université de Montréal. Il s'intéresse aux implications socio-éthiques et politiques des innovations en matière de santé dans divers contextes. Son travail porte sur les conflits qui surgissent dans la recherche universitaire et la pratique professionnelle en vue de développer des outils éthiques pour gérer ces conflits lorsqu'ils ne peuvent être évités. Le professeur Williams-Jones est le rédacteur en chef de la Canadian Journal of Bioethics / Revue canadienne de bioéthique ; dans son blogue bilingue BrynStorming, il partage ses idées sur la vie universitaire.

Sihem Neila Abtroun est médecin et doctorante en bioéthique à l'École de santé publique de l'Université de Montréal. Elle s'intéresse à l'intégrité scientifique, notamment aux conflits d'intérêts à différents niveaux, à la conduite responsable en recherche et à l'éthique de la santé. Elle s'intéresse aussi beaucoup à l'enseignement de la bioéthique.

Charles Marsan est biologiste, vétérinaire et bioéthicien. Il s'intéresse aux conflits d'intérêts dans les professions de santé et la recherche universitaire, en particulier à la perception des conflits d'intérêts dans le contexte universitaire. Le Dr Marsan anime un blogue sur la bioéthique et un podcast intitulé Un VET à la retraite, dans lesquels il partage ses réflexions sur des questions liées à l'accès aux soins vétérinaires.

Naviguer dans les conflits d'intérêts en milieu universitaire
Éditeurs : Bryn Williams-Jones, Sihem Neila Abtroun, Charles Marsan

Photo de couverture par Honey Yanibel Minaya Cruz sur Unsplash

Cet ouvrage examine les conflits d'intérêts dans le monde universitaire, en se concentrant sur des questions qui vont au-delà des considérations financières, telles que la dynamique entre étudiants et enseignants et l'évaluation par les pairs. S'appuyant sur plus d'une décennie de recherche, il propose des idées pratiques, des études de cas et des recommandations politiques pour aider les acteurs du monde universitaire à favoriser une prise de conscience éthique et à gérer plus efficacement les conflits d'intérêts, où qu'ils se produisent.

© Bryn Williams-Jones, Sihem Neila Abtroun, Charles Marsan 2026
Sous licence Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International
CC BY-NC-ND 4.0

Publié au Canada, 2026
Groupe de recherche sur les conflits d'intérêts
École de santé publique de l'Université de Montréal
7101 av. du Parc, Montréal, Québec, Canada, H3C 3J7

Note éditoriale sur le processus
Dans la préparation de cet ouvrage, nous avons utilisé l'intelligence artificielle générative comme assistant de rédaction et outil de révision — principalement pour soutenir la révision des éléments de liaison tels que l'introduction, la conclusion et les transitions entre les sections, ainsi que pour la révision linguistique. Cela a impliqué des échanges itératifs visant à clarifier les formulations, améliorer la fluidité et assurer la cohérence de l'ensemble du manuscrit. Ces interactions se sont appuyées sur des notes, des versions préliminaires et une expérience professionnelle approfondie. L'outil n'a pas généré les idées ni les arguments présentés dans cet ouvrage ; il a contribué à en affiner l'expression et l'organisation. L'ensemble du contenu, des interprétations, des choix structurels et des formulations finales a été relu, révisé et approuvé par nous. Nous assumons l'entière responsabilité du contenu.

Dépôt légal, 2026
- Bibliothèque et Archives Canada
- Bibliothèques et Archives nationales du Québec

Dépôt institutionnel, 2026
- Bibliothèques de l'Université de Montréal

Traduit de l'anglais puis révisé par Charles Marsan (Annexe). Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

ISBN (français, PDF) : 978-1-0692266-3-1
DOI: https://doi.org/10.71781/34562 | Permalien : https://hdl.handle.net/1866/44553

ISBN (anglais, PDF): 978-1-0692266-2-4 | Permalien : https://hdl.handle.net/1866/44364
ISBN (portugaise, PDF) : 978-1-0692266-4-8 | Permalien : https://hdl.handle.net/1866/44554

Citation recommandée :
Williams-Jones B, Abtroun SN, Marsan C, éditeurs. *Naviguer dans les conflits d'intérêts en milieu universitaire*. Montréal : Groupe de recherche sur les conflits d'intérêts ; 2026. https://doi.org/10.71781/34562

Contenu

Introduction 1
Au-delà d'une interprétation péjorative des conflits d'intérêts 4
Partie 1. Professeurs et étudiants 7
Études de cas *8*
Les manuels universitaires : un conflit d'intérêts acceptable ? 8
Lettres de recommandation et conflits d'intérêts : le dilemme d'un professeur 12
Choix des jurys de thèse : les coûts d'une ligne stricte sur les conflits d'intérêts 16
Articles *21*
Relations entre directeurs et étudiants : examen du spectre des conflits d'intérêts dans les laboratoires de biosciences 21
Les professeurs et la gestion des conflits d'intérêts inévitables : l'artillerie lourde de la politique n'est pas toujours nécessaire 36
Une procédure de gestion des conflits d'intérêts lors de la constitution des jurys de thèse 56
Partie 2. Recherche et publication 78
Études de cas *80*
L'inconduite en recherche engendrée par l'intérêt personnel : comment gérer une telle situation ? 80
Conflit d'intérêts dans le transfert de technologie universitaire 85
Améliorer la compréhension et la gestion des conflits d'intérêts chez les experts qui conseillent les décisions en matière de santé publique 90
Intégrité dans la recherche : résister aux conflits d'intérêts, à la fraude, aux pots-de-vin et aux autres formes de corruption dans la recherche 95
Expliquer les conflits d'intérêts potentiels auxquels les travailleurs de la santé sont exposés lorsqu'ils participent à des activités de recherche en situation d'urgence 99
Articles *109*
Coalition Priorité Cancer et l'industrie pharmaceutique au Québec : l'influence des conflits d'intérêts dans le remboursement des médicaments onéreux contre le cancer ? 109
Accessibilité et transparence des instruments de politique en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs dans les revues médicales 121
Obstacles à la recherche sur l'évaluation éthique de la recherche et les conflits d'intérêts 133
Gestion de la résistance aux antimicrobiens dans la production alimentaire : conflits d'intérêts et politiques dans l'élaboration de la politique de santé publique 143
Identification et gestion des conflits d'intérêts : outils de gouvernance pour l'Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire 161
Partie 3. Politiques institutionnelles 198
Articles *199*
Politiques des universités canadiennes en matière d'inconduite en recherche 199
Politiques en matière de conflits d'intérêts dans les universités canadiennes : clarté et contenu 218
Légalisme vs inspirationnel : comparaison des politiques universitaires en matière de conflits d'intérêts 231
Politiques en matière de conflits d'intérêts dans les universités et les facultés de médecine canadiennes : quelques leçons tirées de la carte de pointage PharmFree de l'AMSA 255
Élaboration d'un modèle de politique en matière de conflits d'intérêts à l'Université de Montréal 271
Conclusion 298
Annexe : Méthode de traduction, validation et harmonisation 301

Plusieurs des publications de ce livre ont été soutenues par des subventions accordées à Williams-Jones par le Fonds de recherche du Québec — Société et culture (FRQ-SC), le Bureau de l'éthique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) et le Bureau du Vice-rectorat aux ressources humaines et à la planification de l'Université de Montréal.

Introduction

L'université contemporaine — à la fois l'institution et ses chercheurs — est de plus en plus appelée à forger des liens financiers ou des collaborations avec des partenaires des secteurs privé et public, des entités qui peuvent parfois avoir des intérêts divergents de ceux de l'université et de ses membres (1,2). Bien que ce phénomène soit loin d'être nouveau (3), le développement de ces intérêts et de ces liens financiers et autres avec l'université a pris une nouvelle importance au cours des dernières décennies.

C'est pourquoi le corps enseignant et les décideurs politiques accordent de plus en plus d'attention au risque de conflits d'intérêts problématiques dans le monde universitaire, c'est-à-dire aux « situations dans lesquelles une personne a un intérêt privé ou personnel suffisant pour sembler influencer l'exercice objectif de ses fonctions officielles en tant que fonctionnaire, employé ou professionnel » (4, p. 68). L'accent a été mis en particulier sur les défis que les conflits d'intérêts posent à l'objectivité académique, à l'impartialité et à la crédibilité des jugements (5). En réponse aux risques posés par des conflits d'intérêts non gérés, les universités nord-américaines ont commencé, à partir des années 1990, à mettre en œuvre des politiques formelles pour traiter les conflits d'intérêts, et de nombreux établissements ont mis à jour leurs politiques ces dernières années pour mieux répondre à l'évolution de l'environnement universitaire. On peut raisonnablement craindre qu'en l'absence de politiques ou de mécanismes réglementaires adéquats, des conflits d'intérêts graves — qu'ils soient réels, potentiels ou apparents — entraînent une perte de confiance du public et compromettent le statut social privilégié des universités et de leurs membres.

L'étude des conflits d'intérêts dans les contextes professionnels et de gouvernance n'est pas nouvelle. Pourtant, la littérature sur l'éthique et la politique s'est, pour l'essentiel, concentrée sur le problème des conflits d'intérêts financiers, par exemple dans le contexte de la recherche clinique et des réponses politiques associées par les facultés de médecine et les associations professionnelles (6,7). En revanche, les autres formes de conflits d'intérêts à l'université, telles que les relations entre étudiants et professeurs ou le processus d'évaluation par les pairs, ont fait l'objet de beaucoup moins d'attention, à l'exception notable des travaux de Davis et Stark (8,9). En ce qui nous concerne, il y a eu relativement peu de discussions ou d'analyses sur ce qui pourrait constituer une politique appropriée ou des réponses procédurales dans le cadre universitaire plus large, au-delà des murs de l'école de médecine ou des départements de biosciences.

À l'instar des études menées aux États-Unis (7), les recherches sur la gouvernance des conflits d'intérêts dans les universités canadiennes ont montré que l'élaboration et la mise en œuvre de politiques spécifiques varient énormément. Les réglementations peuvent aller de déclarations de principe très générales à de brèves discussions sur les conflits d'intérêts dans d'autres documents (ex. : des lignes directrices sur l'éthique de la recherche ou l'intégrité académique), en passant par des politiques en matière de conflits d'intérêts ciblées pour le personnel académique ou non académique, les chercheurs et les étudiants (10). Parmi les politiques en matière de conflits d'intérêts les plus ciblées ou les plus centrales, on peut dire qu'elles ont une forme *légaliste* ou *inspirante*. En d'autres termes, les politiques sont rédigées soit comme des documents juridiques avec des listes de règles (souvent des interdictions) à respecter par le personnel, soit comme des documents fondés sur des principes conçus pour encourager et guider un comportement éthique (11).

L'analyse des politiques en matière de conflits d'intérêts des universités n'est cependant pas exhaustive — il est également essentiel d'examiner leur mise en œuvre et leur impact sur la culture institutionnelle. Trop souvent, malheureusement, les politiques et procédures en matière de conflits d'intérêts restent des documents administratifs obscurs, peu connus de la communauté qu'ils sont censés servir. Cela est dû en grande partie au fait que les administrations universitaires n'investissent pas dans la formation régulière des membres de l'institution sur ce qui constitue un conflit d'intérêts, sur les raisons pour lesquelles ils représentent un problème s'ils ne sont pas gérés, et sur la manière d'identifier et de traiter les situations problématiques. En outre, il se peut que l'on ne comprenne pas que le changement de la culture institutionnelle demande beaucoup de temps et d'énergie et qu'il nécessite donc un investissement soutenu dans la formation et la surveillance continue. Parce que les moyens de réaliser ces changements sont coûteux, ils sont souvent négligés.

En 2006, le Groupe de recherche sur les conflits d'intérêts (GRCI) a été créé à l'Université de Montréal. Grâce au travail du responsable de l'enquête, Bryn Williams-Jones, et de ses étudiants, le GRCI a participé à l'analyse des règlements de l'université sur la gestion des conflits d'intérêts (2007–2008). Il a ensuite mené une série d'études sur 1) les politiques de gestion des conflits d'intérêts dans les universités canadiennes (2009–2012), 2) la transparence des politiques de gestion des conflits d'intérêts par les rédacteurs de revues médicales, 3) la gestion des conflits d'intérêts dans les comités d'éthique de la recherche des universités (2009–2013), et a abouti à 4) la création d'un modèle de politique de gestion des conflits d'intérêts pour l'université et le développement d'outils de formation pour l'identification, l'évaluation et la gestion des conflits d'intérêts. Ces études ont été financées par l'université (2012–2013), le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQ-SC ; 2007–2012) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC ; 2007–2012). Ce programme de recherche sur la gestion des conflits d'intérêts et la formation s'est poursuivi au cours de la décennie suivante, donnant lieu à d'autres analyses de politiques, ainsi qu'à la production de cadres analytiques et d'outils de décision pour aider à éclairer les membres de la communauté universitaire et contribuer à façonner les comportements.

Ce livre rassemble les résultats de plus d'une décennie de recherche sur les conflits d'intérêts, dont la plupart ont été publiés, mais auxquels s'ajoutent des manuscrits inédits. Structuré en trois parties — 1) *Professeurs et étudiants*, 2) *Recherche et publication*, et 3) *Politiques institutionnelles* — l'objectif est de rassembler des ressources pratiques pour les membres de la communauté universitaire (principalement les professeurs d'université et les cadres supérieurs), afin de les aider à réfléchir à l'identification, à l'évaluation et à la gestion des conflits d'intérêts. Les parties 1 et 2 commencent par une série d'études de cas pour mieux situer les différentes situations de conflits d'intérêts, suivies d'articles aux orientations à la fois conceptuelles et appliquées ; la partie 3 se termine par une série de textes analysant les politiques en matière de conflits d'intérêts des universités canadiennes et américaines, et par un modèle de politique en matière de conflits d'intérêts des universités qui est à la fois fonctionnelle et inspirante, et donc utile pour aider à créer une culture éthique de la gestion des conflits d'intérêts.

Il s'agit d'un livre numérique en libre accès, dont chaque chapitre renvoie à la publication originale et dont toutes les références sont accompagnées d'hyperliens vers la source, le cas échéant. Les trois parties du livre commencent chacune par une mini-table des matières avec des références croisées cliquables pour faciliter la circulation entre les différents textes.

Cette collection vise à aider les parties prenantes des universités à mieux comprendre la nature des conflits d'intérêts dans le monde universitaire, afin qu'elles puissent mettre en œuvre les outils, les politiques et les pratiques nécessaires pour gérer les conflits d'intérêts, où qu'ils se produisent.

Bryn Williams-Jones, Sihem Neila Abtroun & Charles Marsan

Références

1. Etzkowitz H. Research groups as 'quasi-firms': The invention of the entrepreneurial university. Research Policy. 2003;32(1):109-21.
2. Etzkowitz H, Webster A, Gebhardt C, Terra BRC. The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. Research policy. 2000;29(2):313-30.
3. Bok D. Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education. Princeton: Princeton University Press; 2003.
4. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
5. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
6. McCrary SV, Anderson CB, Jakovljevic J, et al. A national survey of policies on disclosure of conflicts of interest in biomedical research. New England Journal of Medicine. 2000;343(22):1621-6.
7. Boyd EA, Lipton S, Bero LA. Implementation of financial disclosure policies to manage conflicts of interest. Health Affairs. 2004;23(2):206-14.
8. Davis M. Ethics and the University. London, UK: Routledge; 1999.
9. Davis M, Stark A. Conflict of Interest in the Professions. New York, NY: Oxford University Press; 2001.
10. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
11. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic or inspirational? Comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
12. Warner TD, Gluck JP. What do we really know about conflicts of interest in biomedical research? Psychopharmacology. 2003;171(1):36-46.
13. Canadian Institutes of Health Research, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada. Conflict of Interest/Conflict of Commitment — An Issues Paper. Ottawa; 2004.
14. Lexchin J, Sekeres M, Gold J, et al. National evaluation of policies on individual financial conflicts of interest in Canadian academic health science centers. Journal of General Internal Medicine. 2008;23(11):1896-903.

Au-delà d'une interprétation péjorative des conflits d'intérêts

Bryn Williams-Jones

Version originale : Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.

En cherchant à clarifier le concept de conflit d'intérêts dans les débats sur les relations entre les médecins et l'industrie, Howard Brody (1) souligne à quel point le problème repose sur une interprétation péjorative commune des conflits d'intérêts. Qu'il s'agisse de « pharmapologists » ou de « pharmascolds » universitaires ou des acteurs de la politique publique qui parlent des conflits d'intérêts, une corrélation directe et trop simpliste est souvent établie : un conflit d'intérêts — par définition — entraîne un comportement frauduleux ou corrompu. Le même type de raisonnement se retrouve fréquemment dans les discussions sur les conflits d'intérêts en dehors des sciences de la santé, notamment dans les reportages sur l'attribution des marchés publics ou le comportement des dirigeants d'entreprise (voir businessethicsblog.com pour une discussion sur quelques exemples). Le problème est qu'en se concentrant sur les échecs dramatiques de la gestion des conflits d'intérêts (ex. : autour du Vioxx), on a tendance à associer fortement les conflits d'intérêts à des formes extrêmes d'inconduite financière, voire criminelle, ce qui laisse le public, les décideurs publics, les universitaires et les professionnels avec une compréhension biaisée et limitée du concept. L'implication est que les *seuls* intérêts en jeu sont financiers et qu'il n'y a donc pas de place pour considérer l'influence d'intérêts personnels non financiers (ex. : l'avancement de la carrière) ou institutionnels (ex. : la réputation). Les personnes qui se retrouvent dans un conflit d'intérêts doivent être *mauvaises* ou *non éthiques ;* il n'est pas possible de réfléchir aux circonstances ou aux structures institutionnelles qui auraient pu contribuer au conflit, voire le rendre inévitable. Cette conception du conflit d'intérêts est tellement chargée de valeurs et péjorative qu'elle est utilisée comme un argument décisif — « Arrêtez, il y a un conflit d'intérêts ! » — et toute conversation ou débat sur les intérêts en jeu ou sur la manière de gérer les conflits cesse instantanément. Nous nous retrouvons avec des préjugés du type « cette personne est mauvaise (mais pas moi) » et des jugements inadéquats, tels que « j'ai été transparent, il n'y a donc plus de conflit d'intérêts » (2). En conséquence, les individus sont susceptibles de cacher leurs conflits d'intérêts (s'ils les reconnaissent), effrayés par les conséquences que la déclaration pourrait avoir sur leur carrière et leur réputation, ou de tenter, souvent en vain, de gérer seuls leurs conflits d'intérêts. Une discussion ouverte n'est tout simplement pas une option.

L'appel de Brody en faveur d'une plus grande clarté dans l'utilisation du concept de conflit d'intérêts est important et devrait, selon moi, être l'occasion pour ceux d'entre nous qui font partie de la communauté bioéthique d'examiner la question de plus près. Les conflits d'intérêts financiers constituent clairement un défi important en médecine et dans les sciences de la santé (bien qu'ils ne soient pas exclusifs à ces domaines), et ont à juste titre fait l'objet d'une attention considérable de la part des universitaires et des politiques publiques (3,4). Il est essentiel de mettre en place des politiques permettant d'identifier et d'atténuer les intérêts financiers qui mettent en péril la confiance des collègues, des étudiants et du public dans les sciences de la santé et la recherche universitaire. Mais les intérêts financiers ne sont pas la seule source de conflits, même s'ils sont les plus « visibles » et les

plus discutés ; les intérêts personnels ou institutionnels peuvent également conduire à des conflits d'intérêts, situations d'autant plus difficiles à gérer que ces intérêts sont souvent complètement ignorés.

Comme je l'ai indiqué sur mon blogue et ailleurs (5), les conflits d'intérêts ne sont pas intrinsèquement contraires à l'éthique ; parfois, les dispositions professionnelles et institutionnelles rendent les conflits d'intérêts probables, voire inévitables. Par exemple, en tant que professeur, j'évalue (ex. : je note) mes étudiants des cycles supérieurs et je les promeus par des lettres de recommandation (pour des bourses, des postes), et on peut dire que j'ai intérêt (ex. : à construire mon curriculum vitae [CV] universitaire, à être promu) à ce que mes étudiants réussissent dans leurs études et dans leur future carrière. Ces responsabilités et ces intérêts non financiers pourraient biaiser mon jugement (6). Mais ils sont aussi souvent inévitables (qui mieux que leur directeur pour rédiger des lettres de recommandation pour les étudiants ? Nous devons donc réfléchir aux risques et préjudices associés à ces conflits d'intérêts, puis les comparer aux avantages et aux inconvénients de diverses approches pour les gérer (transparence, autocritique ou critique de groupe, retrait de la prise de décision, etc.). Ce qui importe, d'un point de vue éthique, c'est que les individus et les institutions disposent d'outils efficaces pour les aider à gérer correctement les conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent (7). Dans la pratique, cependant, ces outils d'identification et de gestion des conflits d'intérêts peuvent s'avérer trop limités en termes d'utilité.

Dans la communauté universitaire, la principale source d'orientation se présente sous la forme de politiques nationales, régionales et institutionnelles, parfois sous la forme de documents spécifiques (ex. : les politiques en matière de conflits d'intérêts des revues ou des institutions), mais aussi souvent sous l'égide de lignes directrices sur l'intégrité et l'éthique de la recherche. Mon étude des politiques officielles des universités en matière de conflits d'intérêts a révélé que ces documents étaient souvent trop étroits (centrés sur les conflits d'intérêts financiers) ou trop légalistes et généralement difficiles à lire (8,9). Lorsque ces politiques étaient bien rédigées, elles n'étaient souvent ni largement connues au sein de l'institution ni associées à des procédures pour aider les gens à comprendre et à gérer l'éventail d'intérêts susceptibles de conduire à des conflits d'intérêts. Les politiques institutionnelles semblent plus souvent destinées à protéger l'institution de la responsabilité juridique qu'à aider les chercheurs à comprendre et à gérer les conflits d'intérêts.

Comme pour d'autres problèmes éthiquement complexes, de bons documents de politique ne peuvent apporter qu'une solution partielle. D'autres mécanismes, tels que les discussions sur les normes et les valeurs d'une université (10), seront des moyens importants de favoriser une culture éthique de la recherche et de la pratique universitaires parmi les étudiants, les chercheurs et les administrateurs. Mais, comme peuvent en témoigner ceux d'entre nous qui ont enseigné l'éthique ou participé à l'évaluation de l'éthique de la recherche, l'instauration d'une telle culture de l'éthique dans le monde universitaire (et dans la pratique clinique) est une bataille ardue, et elle ne le sera pas moins en ce qui concerne les conflits d'intérêts. Ce dernier concept est encore largement associé aux « mauvaises personnes » ou à ceux qui travaillent dans le domaine des biosciences et qui prennent « l'argent de Big Pharma », de sorte qu'il sera difficile d'amener les universitaires ou les professionnels de la santé à reconnaître qu'ils peuvent eux aussi se trouver dans une situation de conflit d'intérêts. Cela dit, je pense qu'une telle tâche est possible, mais il faut aller au-delà des forums publics et consacrer du temps et de l'argent à l'organisation d'initiatives régulières et formelles de formation à l'éthique (ex. : des cours en ligne comme certaines universités ont commencé à en proposer, des ateliers annuels ou des séminaires dans le cadre de cours sur les méthodes

de recherche) qui peuvent aider les individus et les institutions à mieux identifier les conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent, à comprendre leurs conséquences et à apprendre à les gérer lorsqu'ils ne peuvent pas être évités.

Le point crucial à retenir est que les universitaires et les professionnels de la santé ont souvent une compréhension très limitée de ce que sont les conflits d'intérêts, de ce qui est problématique d'un point de vue éthique et de la manière dont ils doivent être gérés. Le concept de conflit d'intérêts doit être clarifié dans les discussions publiques et universitaires, comme l'a fait remarquer Howard Brody dans son article, si l'on veut que les débats à ce sujet soient constructifs. Mais notre compréhension du concept doit également être transformée pour : 1) supprimer ses connotations péjoratives (« Les conflits d'intérêts sont mauvais ! ») et 2) élargir son champ d'application pour inclure les intérêts personnels et institutionnels non financiers, afin que 3) les gens en viennent à reconnaître que les conflits d'intérêts sont une chose *avec laquelle* nous devons souvent *vivre* et que nous devons *gérer*.

Références

1. Brody H. Clarifying conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):23-8.
2. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. Coming clean but playing dirtier: The shortcomings of disclosure as a solution to conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 104-25.
3. Rochon PA, Hoey J, Chan A-W, et al. Financial Conflicts of Interest Checklist 2010 for clinical research studies. Open Medicine. 2010;4:e70-90.
4. Boyd EA, Bero LA. Defining financial conflicts and managing research relationships: an analysis of university conflict of interest committee decisions. Science and Engineering Ethics. 2007;13(4):415-35.
5. MacDonald C, Williams-Jones B. Supervisor-student relations: examining the spectrum of conflicts of interest in bioscience laboratories. Accountability in Research. 2009;16(2):106-126.
6. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
7. Davis M, Stark A. Conflict of Interest in the Professions. New York, NY: Oxford University Press; 2001.
8. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
9. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
10. Ferguson K, Masur S, Olson L, Ramirez J, Robyn E, Schmaling K. Enhancing the culture of research ethics on university campuses. Journal of Academic Ethics. 2007;5:189-98.

Partie 1. Professeurs et étudiants

La partie 1 explore la nature omniprésente et multiforme des conflits d'intérêts dans les relations entre professeurs et étudiants au sein du milieu universitaire. Une série d'études de cas détaillées et d'articles analytiques illustrent comment les conflits d'intérêts surviennent non seulement en raison d'incitations financières, mais aussi en raison de dynamiques interpersonnelles, de rôles institutionnels et de pressions structurelles. Les exemples incluent des professeurs qui assignent leurs propres manuels, rédigent des lettres de recommandation, sélectionnent des jurys de thèse et supervisent des étudiants en laboratoire de recherche — chaque situation révélant des tensions éthiques entre intérêts personnels et responsabilités professionnelles. Ces textes montrent que les conflits d'intérêts ne sont pas intrinsèquement contraires à l'éthique. Ils sont souvent inévitables dans la vie académique ; le défi consiste donc à identifier ces situations afin de les gérer de manière appropriée. Ainsi, les institutions devraient s'éloigner de politiques souvent rigides et punitives pour adopter des approches plus nuancées et éducatives de la gestion des conflits d'intérêts.

Les stratégies clés incluent la transparence, la conscience de soi, le dialogue collégial et des approches d'évaluation des risques qui permettent des réponses proportionnées. Le concept de « distance critique » est introduit, dans le contexte de la composition des jurys de thèse, comme une approche visant à équilibrer l'expertise et l'impartialité lorsque chacun est, à un certain degré, intéressé. Les recommandations institutionnelles comprennent l'élaboration de procédures claires et nuancées, la promotion d'une culture de réflexion éthique et le soutien au corps professoral au moyen de formations et d'outils pratiques d'aide à la décision. Les professeurs sont encouragés à avoir des discussions ouvertes sur les conflits d'intérêts avec les étudiants et les collègues, et à considérer ces situations non pas comme quelque chose dont il faut avoir honte, mais plutôt comme des occasions d'apprentissage utiles.

En requalifiant les conflits d'intérêts comme une caractéristique structurelle de la vie universitaire, ces derniers deviennent quelque chose qui peut être géré avec intégrité et soin — ce qui implique d'assumer collectivement la responsabilité de construire des environnements universitaires éthiques favorisant l'équité, la confiance et l'excellence.

Études de cas

1. Les manuels universitaires : un conflit d'intérêts acceptable ?
2. Lettres de recommandation et conflits d'intérêts : le dilemme d'un professeur
3. Choix des jurys de thèse : les coûts d'une ligne stricte sur les conflits d'intérêts

Articles

4. MacDonald C, Williams-Jones B. Relations entre directeur et étudiant : examen du spectre des conflits d'intérêts dans les laboratoires de biosciences
5. Williams-Jones B. Les professeurs et la gestion des conflits d'intérêts inévitables : l'artillerie lourde de la politique n'est pas toujours nécessaire
6. Williams-Jones B. Une procédure de gestion des conflits d'intérêts lors de la constitution des jurys de thèse

Études de cas

Les manuels universitaires : un conflit d'intérêts acceptable ?

Bryn Williams-Jones

Version originale : Williams-Jones B. University textbooks: an acceptable conflict of interest? BioéthiqueOnline. 2012;1(9).

Résumé

Cette étude de cas examine les conflits d'intérêts qui surviennent lorsque des professeurs d'université utilisent leurs propres manuels comme lectures obligatoires.

Remerciements

Je tiens à remercier Chris MacDonald pour avoir attiré mon attention sur cette question, Jean-Christophe Bélisle Pipon pour ses commentaires utiles sur le manuscrit, et les réviseurs Christopher McDougall et Maude Laliberté pour leurs évaluations approfondies et constructives. Bon nombre des idées présentées dans cette étude de cas ont bénéficié d'une critique et d'une discussion continue avec le groupe de recherche sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal. Cette recherche a été soutenue par des subventions du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FQR-SC) et du Bureau de l'éthique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Cette étude de cas a été inspirée par un article de Todd Pettigrew paru dans le magazine Maclean's, intitulé Conflit d'intérêts et manuels scolaires.

Le cas

En Amérique du Nord, les professeurs de collèges et d'universités jouissent d'une grande liberté quant à la manière dont ils enseignent et au contenu de leurs cours de premier et de deuxième cycle, tant en ce qui concerne la conception du programme que les lectures obligatoires assignées. Le professeur Davies, comme beaucoup de ses collègues, enseigne à la fois au premier cycle et aux cycles supérieurs, et utilise à juste titre différents supports d'enseignement et des approches pédagogiques en fonction du type de cours et du nombre et du niveau des étudiants inscrits. Dans ses cours de troisième cycle, qui sont invariablement des séminaires en petits groupes de 10 à 15 étudiants, le professeur Davies utilise un style d'enseignement socratique entièrement axé sur les questions et les discussions (pas de cours magistraux) et basé sur 3 ou 4 articles tirés de la littérature universitaire actuelle. Mais pour son cours de première année au premier cycle, qui compte généralement entre 80 et 120 étudiants, il préfère un style d'enseignement standard, mais interactif, avec des présentations PowerPoint. Il s'efforce de poser régulièrement des questions à son auditoire de premier cycle pour l'inciter à discuter (un défi dans une classe nombreuse !), utilise de petits groupes de discussion pour le remue-méninges et les présentations de groupe, et a introduit des outils et des ressources en ligne innovants (un blogue de cours, un forum de discussion et du matériel de lecture supplémentaire). Dans l'ensemble, le professeur Davies est satisfait des performances de ses cours et reçoit régulièrement d'excellentes évaluations de la part des étudiants.

Cependant, le professeur Davies a du mal depuis quelques années à trouver le matériel de lecture approprié pour son cours de premier cycle ; les articles universitaires qu'il donne à

ses étudiants des cycles supérieurs sont trop avancés, et les textes de cours qu'il a utilisés dans le passé étaient soit trop généraux, soit trop restrictifs dans la matière couverte, et il a donc régulièrement complété ces textes par des lectures supplémentaires, à la fois de la littérature universitaire (lorsqu'elle était suffisamment accessible à son public de premier cycle) et de ses propres notes d'enseignement. Un autre problème lié aux manuels de cours est que les étudiants se sont plaints de leur coût, qui est souvent supérieur à 100 dollars, une dépense cumulative potentiellement prohibitive pour certains étudiants inscrits à temps plein lorsque chacun de leurs dix cours par année universitaire nécessite un manuel. Ce problème est exacerbé lorsque les professeurs n'utilisent que quelques chapitres ou parties d'un manuel, ou exigent une nouvelle édition du manuel tous les ans ou tous les deux ans (ce qui élimine la possibilité de revendre des manuels d'occasion).

Le professeur Davies donne son cours chaque année, et il a été frustré par sa sélection de lectures. Il pourrait distribuer un recueil de textes photocopiés contenant des articles, mais c'est « tellement XX^{e} siècle ! », et, dans la pratique, les dossiers de cours nécessitent toujours une mise à jour régulière. Le professeur Davies a donc décidé que la meilleure solution serait d'écrire son propre manuel. Bien que le contenu de ses cours soit varié, il correspond bien aux développements dans son domaine et il connaît un certain nombre de collègues dans d'autres universités qui seraient intéressés par un tel manuel. Par l'intermédiaire d'un collègue ayant des contacts chez *Big Name Publisher*, le professeur Davies a obtenu son tout premier contrat de livre. S'appuyant principalement sur ses propres notes d'enseignement extrêmement détaillées, mais aussi sur quelques articles « classiques » sélectionnés et intégrés au livre, le professeur Davies a voulu rester à la pointe de l'innovation pédagogique et a donc rédigé le livre de manière à ce que le texte renvoie directement à ses présentations PowerPoint (qui sont incluses avec le manuel) et au site web de son cours où se trouvent des ressources supplémentaires, des questions d'étude, etc. Dans la version papier, les liens se trouvent dans le texte, mais connaissant la prédilection de la génération actuelle d'étudiants, le professeur Davies a veillé à ce qu'un livre numérique soit également publié afin que les étudiants plus à l'aise avec les ordinateurs portables et tablettes électroniques qu'avec les livres traditionnels puissent en bénéficier (ex. : plus facile à suivre en classe, sans avoir besoin de polycopiés ou de transporter un manuel lourd).

Ravi et fier du produit final, le professeur Davies explique, lors du premier cours de la session, son programme, sa philosophie d'enseignement, ainsi que l'utilisation et donc la nécessité d'acheter le manuel de cours obligatoire qu'il a rédigé. Il explique à sa nouvelle classe qu'en réponse aux préoccupations des étudiants précédents concernant le prix, il a négocié fermement avec l'éditeur et est parvenu à maintenir le prix de la version papier à 70 dollars, et à 50 dollars pour le livre numérique. Il recommande vivement le livre numérique en raison de son interactivité et de sa facilité d'utilisation. De plus, le livre numérique présente l'avantage que les étudiants obtiennent la version suivante (avec toutes les mises à jour) pour une fraction du prix d'achat initial. Il est surpris lorsqu'un jeune étudiant au premier rang lui demande : « Professeur Davies, je reconnais que le manuel de cours semble être un excellent produit — je viens de télécharger le livre numérique sur ma tablette — mais pourquoi n'avez-vous pas opté pour le modèle libre et ouvert (*open source*) au lieu de nous demander de payer pour acheter ? » Un autre étudiant, plus âgé, ajoute : « Monsieur, en nous demandant d'acheter un livre que vous avez écrit — et non un autre manuel — vous recevrez vraisemblablement des droits d'auteur. Cela ne vous place-t-il pas dans une situation de conflit d'intérêts financiers ? Et au fait, combien recevez-vous par livre, et pour notre cours ? »

Pris au dépourvu par ces questions, le professeur Davies, prompt à réagir, explique qu'en réponse à la première question, il a choisi un *éditeur de renom* parce qu'il proposait de faire tout le formatage et de fournir une assistance régulière pour les mises à jour annuelles et le développement du site web ; compte tenu de ses autres engagements en matière de recherche et d'enseignement, il ne pouvait tout simplement pas faire ce formatage et ces mises à jour lui-même, comme cela aurait été nécessaire avec l'*open source*. Le professeur Davies poursuit en expliquant, en réponse à la deuxième question, qu'à sa connaissance, les redevances « standard » varient en fonction de l'éditeur, avec un taux de 10 à 15 % pour les ventes de textes imprimés, et de 25 à 50 % pour les livres numériques, en raison des coûts de production moins élevés. L'accord de redevance conclu avec *Big Name Publisher* prévoit 15 % par texte imprimé et 30 % par livre numérique vendu, ce qui représenterait entre 1050 et 1500 dollars pour une classe de 100 étudiants. Soulignant qu'il ne s'agit pas d'un système d'enrichissement rapide, le professeur Davies reconnaît néanmoins l'existence d'un conflit d'intérêts. Reconnaissant une opportunité pédagogique lorsqu'elle se présente, il décide de capitaliser sur l'expertise de sa classe et demande donc au deuxième étudiant : « Vous avez manifestement des connaissances en matière de conflits d'intérêts : pourriez-vous expliquer à la classe de quoi il s'agit, pourquoi c'est problématique dans notre cas et plus généralement, et ce que vous suggérez comme solution raisonnable ? »

Questions à considérer

1. Dans une classe de 100 étudiants, l'intérêt financier du professeur Davies est relativement faible.
    - L'intérêt financier serait-il différent si le cours était plus populaire, par exemple 500 étudiants, et s'il était donné deux fois par an ?
    - Une augmentation du taux de redevance à 50 % pour les livres numériques modifierait-elle la perception du risque ou de l'ampleur du conflit d'intérêts ?
    - L'utilisation du manuel par des collègues d'autres universités, et donc l'augmentation des droits d'auteur, rendrait-elle plus problématique le principe de conflit d'intérêts ?

2. Un préjudice potentiel du conflit d'intérêts financiers est le biais ou la perception d'un biais dans le choix des manuels appropriés (ex. : un éventail réduit de points de vue ou de sujets étudiés). Or, dans le cas présent, il n'y avait que peu ou pas d'autres textes appropriés parmi lesquels choisir.
    - L'intérêt financier du professeur Davies devrait-il soulever des questions quant à l'opportunité de son choix d'écrire son propre livre, au lieu d'utiliser un manuel existant (même s'il est moins approprié) ?
    - Cette perception changerait-elle s'il existait d'autres manuels de qualité équivalente ?

3. Une solution pour éliminer ce conflit d'intérêts financiers consisterait à interdire aux professeurs d'utiliser comme lectures obligatoires dans leurs propres cours les manuels qu'ils ont rédigés.
    - Cette restriction de la liberté académique serait-elle justifiée compte tenu du risque pour la crédibilité et l'intégrité du professeur et de l'institution ?
    - La confiance dans la capacité d'un professeur à choisir le matériel le plus approprié ne serait-elle pas suffisante ?
    - Faut-il interdire au professeur Davies de faire connaître le manuel à ses collègues d'autres institutions ?

4. La réponse du professeur Davies, c'est-à-dire la déclaration et la discussion des conflits d'intérêts avec la classe, s'est avérée être une occasion d'apprentissage stimulante.
    - Quelles solutions innovantes le professeur Davies et sa classe pourraient-ils développer pour atténuer l'intérêt financier ?
    - Renoncer à l'intérêt financier serait-il la meilleure solution ? Pourquoi ne pas renoncer uniquement aux droits d'auteur perçus dans le cadre de ses cours, et non à ceux provenant de ventes externes ?
5. Le professeur Davies ne devrait-il pas tout simplement éviter tous les problèmes en passant à l'accès libre et en produisant son propre livre numérique gratuit, même si le résultat final sera moins soigné qu'avec un *Big Name Publisher ?*
    - Cela serait-il équitable pour les étudiants qui préfèrent une version papier ?

Lectures suggérées

1. Anonymous. U of T revising pain course over pharma influence concerns. CTV Toronto News. The Canadian Press. 23 Dec 2010.
2. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
3. Stripling J. Colleges move to stop profs from cashing in on textbooks. USATODAY. 7 Apr 2010.
4. Van Dyke A. Few professors aware of textbook royalty policy. Kansan.com. 7 Oct 2009.

Lettres de recommandation et conflits d'intérêts : le dilemme d'un professeur

Bryn Williams-Jones

Version originale : Williams-Jones B. Reference letters and conflict of interest: a professor's dilemma. BioéthiqueOnline. 2012;1(10).

Résumé

Cette étude de cas examine certains des défis, et en particulier les conflits d'intérêts, auxquels les professeurs sont confrontés lorsqu'ils rédigent des lettres de recommandation pour leurs étudiants.

Remerciements

J'aimerais remercier Ghislaine Mathieu pour ses commentaires et suggestions utiles sur ce manuscrit, ainsi que les réviseurs Maude Laliberté et Renaud Boulanger pour leurs évaluations approfondies et constructives. Plusieurs des idées présentées dans cette étude de cas ont bénéficié d'une critique et d'une discussion continue avec le Groupe de recherche sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal. Cette recherche a été soutenue par des subventions du Fonds de recherche du Québec — Société et culture (FRQ-SC) et par le Bureau de l'éthique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Contexte

Les professeurs d'université sont régulièrement sollicités pour rédiger des lettres de recommandation pour leurs étudiants, que ce soit dans le cadre d'une admission à un programme universitaire, d'une demande de bourse ou d'un emploi. Les lettres de recommandation sont une responsabilité essentielle, mais chronophage pour les professeurs, et ces lettres peuvent jouer un rôle très important dans la réussite d'un étudiant. La rédaction d'une première lettre de recommandation pour un étudiant peut prendre entre 30 et 90 minutes, en fonction de l'objectif visé et selon que le professeur possède une connaissance suffisante des capacités de l'étudiant et de son parcours universitaire (ex. : par le biais d'une expérience en classe, d'une supervision, d'un *curriculum vitae* (CV) à jour). Les lettres ultérieures pour la même personne prennent souvent beaucoup moins de temps, mais nécessitent néanmoins une mise à jour au fur et à mesure que l'étudiant progresse dans sa carrière universitaire.

La rédaction de lettres peut donner lieu à divers conflits d'intérêts potentiellement problématiques pour les professeurs. Tout d'abord, les professeurs ont intérêt à ce que leurs étudiants réussissent, car cela a un impact positif sur l'évolution de leur propre carrière (renouvellement de contrat ou titularisation, par exemple). Mais les professeurs sont aussi occupés par d'autres responsabilités académiques et peuvent donc être tentés de « couper les coins ronds » afin de gagner du temps. Il n'est pas rare d'entendre des professeurs demander à leurs étudiants des cycles supérieurs de rédiger des « brouillons » de lettres, que le professeur révise et signe ensuite. En Amérique du Nord, nombreux sont ceux qui ont constaté une véritable course aux armements dans la rédaction de lettres de recommandation élogieuses de plusieurs pages qui vantent l'excellence de chaque étudiant ; à tel point que les lettres extravagantes sont devenues la norme (1). Le contraste est saisissant avec le style des lettres rédigées dans de nombreuses universités européennes, qui peuvent se limiter à

un paragraphe froid et descriptif. Il en résulte que les évaluateurs nord-américains (ex. : pour les bourses d'études) peuvent considérer le manque d'effusion comme un signe que les candidats sont moins solides qu'ils ne le paraissent. Pour tenter d'atténuer le biais favorable inhérent aux lettres de recommandation, certaines institutions (départements ou agences de financement) ont décidé de demander des évaluations numériques ou basées sur les notes au lieu de lettres de recommandation écrites. Cependant, ces évaluations ne sont pas moins subjectives que les lettres écrites traditionnelles (2) et varieront probablement beaucoup en fonction de la culture du département ou de l'institution. En résumé, la rédaction de lettres de recommandation peut donner lieu à une variété de conflits d'intérêts qui peuvent soulever des inquiétudes quant à la capacité des professeurs à assumer leurs responsabilités professionnelles vis-à-vis de leurs étudiants et de leurs collègues.

Le cas

La professeure Dubois est connue dans son département pour être une excellente mentore pour ses étudiants de premier et deuxième cycles. Elle passe souvent beaucoup de temps avec chacun d'entre eux au cours de leur parcours universitaire, les aidant à identifier et à exploiter les occasions, et les encourageant à dépasser leurs propres limites afin d'exceller dans les domaines de recherche et d'études qu'ils ont choisis. La professeure Dubois est fière de l'honnêteté et de la franchise dont elle fait preuve dans ses relations avec ses étudiants. Ainsi, tout en encourageant tous ses étudiants, elle leur fait clairement savoir lorsqu'elle perçoit des limites ou des faiblesses dans leur travail, leurs efforts ou leurs capacités. Au cours des dernières années, la professeure Dubois a supervisé plus d'une douzaine d'étudiants des cycles supérieurs ainsi que quelques projets de premier cycle, et a été heureuse de voir un bon nombre de ces étudiants réussir dans des concours de bourses d'études. Elle a trouvé cela à la fois gratifiant sur le plan personnel et, indirectement, avantageux sur le plan financier. En effet, pour les étudiants qui réussissent à obtenir des bourses importantes, elle n'est plus obligée de fournir un soutien salarial par le biais de ses propres subventions de recherche. En outre, les étudiants boursiers ont tendance à obtenir leur diplôme plus rapidement, ce qui se répercute positivement sur le CV de la professeure Dubois et sur l'évaluation de sa titularisation.

La rédaction de lettres de recommandation, souvent considérée comme une tâche lourde par ses collègues, est en fait une activité que la professeure Dubois apprécie, car elle lui permet de partager son enthousiasme pour ses étudiants et de transmettre ses connaissances à leur sujet ; au fil des ans, elle a appris à rédiger d'excellentes lettres de recommandation convaincantes, ce qui lui a été confirmé à la fois par les étudiants qui ont réussi et par les collègues qui ont lu ses lettres lors des concours. Néanmoins, la professeure Dubois reconnaît également la nature problématique des lettres de recommandation. Alors que ses étudiants sont en concurrence pour l'obtention de bourses (parfois auprès du même organisme de financement), la professeure Dubois est en concurrence avec d'autres collègues qui font également la promotion de leurs étudiants, ce qui fait qu'il peut exister un intérêt non négligeable à surestimer, voire à exagérer, les forces de ses propres étudiants. S'efforçant d'être juste et honnête, elle rédige néanmoins les lettres les plus solides possibles pour ses étudiants, même lorsqu'elle n'est pas pleinement convaincue des capacités de l'étudiant ou lorsqu'elle ne le connaît pas très bien (généralement pour les étudiants de premier cycle). La professeure Dubois estime que tous les étudiants méritent d'avoir une chance de concourir pour l'obtention d'une bourse, car « ils ne peuvent pas gagner s'ils n'essaient pas » et on ne sait jamais à quoi ressemble la compétition. Mais cette philosophie a également conduit à des situations inconfortables qui ont amené la professeure Dubois à s'interroger sur la pertinence de sa position en matière de rédaction de lettres de recommandation.

Intérêts professionnels concurrents

Alex, un étudiant des cycles supérieurs qui a suivi l'un des cours de la professeure Dubois, a demandé une lettre de recommandation, car il a besoin d'une deuxième lettre en plus de celle déjà obtenue auprès de son directeur, le professeur Brennan. Normalement, cela n'aurait pas posé de problème, mais le professeur Brennan est un collègue avec lequel l'équipe de la professeure Dubois est en concurrence directe pour l'obtention de subventions et la première publication de découvertes, une situation qui a créé des tensions dans leurs relations professionnelles. La professeure Dubois a donc décidé de refuser d'écrire une lettre de recommandation à Alex au motif qu'elle ne pouvait pas être pleinement impartiale pour en rédiger une solide.

Égalité ou mérite ?

La rédaction de lettres s'est avérée particulièrement difficile pour la professeure Dubois lorsqu'elle a plusieurs étudiants dans le même concours pour lequel il n'y a que très peu de bourses. Dans ce cas, il peut être très difficile d'écrire une lettre solide à chaque étudiant qui le demande, et la professeure Dubois ne sait pas comment gérer équitablement cette situation. Elle a envisagé de limiter la rédaction de lettres à ses propres étudiants, mais cela aurait évidemment des conséquences négatives pour d'autres étudiants de son département qui n'ont pas (encore) de directeurs et qui ont également besoin de lettres pour postuler à des bourses d'études.

Objectivité

Encore plus difficile pour la professeure Dubois est la situation où elle fait partie du jury pour des concours de bourses internes (ex. : du département ou du centre de recherche) et où elle est obligée de classer ses propres étudiants de manière objective par rapport à ceux de ses collègues. Dans ces cas, elle s'efforce d'être à la fois équitable et transparente, mais s'inquiète néanmoins de sa capacité à être impartiale dans ses évaluations de ses propres étudiants et de ceux de ses collègues.

Questions à examiner

1. L'attention portée par la professeure Dubois à l'encadrement de ses étudiants et son intérêt réel pour leur réussite l'ont amenée à s'interroger sur l'objectivité dont elle peut faire preuve dans les lettres qu'elle écrit.
    - Sa tendance à rédiger des lettres très solides pour tous les étudiants nuira-t-elle à sa crédibilité auprès des évaluateurs externes (dans son université ou dans le cadre de concours nationaux) ?
    - Cette tendance signifie-t-elle que la professeure Dubois est injuste envers les étudiants les plus prometteurs, qui sont en quelque sorte ramenés au niveau des étudiants moins compétitifs, parce qu'ils reçoivent tous des lettres de recommandation élogieuses ?
2. Le succès de ses étudiants dans l'obtention de bourses d'études et dans l'avancement de leur carrière rejaillit également sur la réputation académique de la professeure Dubois.
    - Cela crée-t-il un conflit d'intérêts problématique en favorisant ses propres étudiants au détriment de ceux de ses collègues ?
    - Qu'en est-il de l'intérêt financier de ne pas avoir à soutenir les étudiants qui travaillent sur ses projets de recherche parce qu'ils ont réussi à obtenir des bourses ?

3. La professeure Dubois reconnaît clairement le défi que représente la rédaction de lettres pour plusieurs étudiants dans le cadre d'un même concours.
    - Doit-elle accepter d'écrire toutes les lettres, en faisant en sorte que chacune d'entre elles soit aussi solide que possible, ou n'écrire qu'une lettre pour le « premier étudiant à franchir la porte » ?
    - Doit-elle limiter son soutien à ses propres étudiants des cycles supérieurs, dont elle est directement responsable ?
    - Doit-elle rédiger des lettres uniquement pour les étudiants qui, selon elle, ont le plus de chances de réussir le concours ?

4. La rédaction de lettres de recommandation pour les étudiants implique beaucoup de temps et d'efforts.
    - La professeure Dubois ne devrait-elle écrire des lettres que pour ceux qu'elle estime être les meilleurs et pour lesquels elle peut écrire d'excellentes lettres ?
    - Ou bien doit-elle « être gentille » et ne pas décourager les étudiants, et donc accepter de rédiger des lettres même pour des étudiants qu'elle ne juge pas suffisamment compétitifs ?

5. Dans le cas de l'étudiant du professeur Brennan, la professeure Dubois se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts délicate, car on lui demandait d'aider l'étudiant d'un concurrent. En refusant de rédiger la lettre de recommandation, la professeure Dubois a évité de faire preuve de biais dans sa lettre. Mais cela signifiait également que l'étudiant devait trouver un autre évaluateur pour rédiger une lettre solide, ce qui pouvait s'avérer difficile.
    - Le refus de la professeure Dubois d'écrire la lettre pourrait-il être perçu comme un conflit d'intérêts, c'est-à-dire comme un refus délibéré de soutenir l'étudiant d'un collègue ou d'un concurrent ?
    - Aurait-elle quand même dû essayer de rédiger une lettre de recommandation solide ? Après tout, ce n'est pas la faute de l'étudiant si les professeurs Dubois et Brennan sont en concurrence.
    - Quelles autres options la professeure Dubois aurait-elle pu déployer pour gérer le conflit d'intérêts ?

Références

1. Ryan M, Martinson DL. Perceived effects of exaggeration in recommendation letters. Journalism and Mass Communication Educator. 2000;55:40-52.
2. Oyama LC, Kwon M, Fernandez JA, et al. Inaccuracy of the global assessment score in the emergency medicine standard letter of recommendation. Academic Emergency Medicine. 2010;17:S38-41.

Lectures suggérées

- Chapnick A. The ubiquitous reference letter. University Affairs. 7 Jan 2007.
- Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
- Schall J. Chapter 1: Ethical issues of writing recommendation letters. In: Schall J, editor. Writing Recommendation Letters Online. University Park, PA: College of Earth and Mineral Sciences, Pennsylvania State University; 2011.

Choix des jurys de thèse : les coûts d'une ligne stricte sur les conflits d'intérêts

Bryn Williams-Jones

Version originale : Williams-Jones B. Choosing thesis juries: the costs of taking a strict line on conflicts of interest. BioéthiqueOnline. 2012;1(6).

Résumé

Cette étude de cas examine les conflits d'intérêts qui peuvent survenir lors de la sélection des membres d'un jury chargé d'évaluer une thèse de doctorat, ainsi que les coûts (temps, personnel, expertise) associés à la tentative d'éviter les conflits d'intérêts.

Remerciements

Je tiens à remercier Charles Dupras et Ghislaine Mathieu pour leurs commentaires et suggestions utiles sur les versions préliminaires de ce manuscrit, ainsi que les réviseurs Maude Laliberté et Christopher McDougall pour leur évaluation approfondie et constructive. Bon nombre des idées présentées dans cette étude de cas ont bénéficié d'une critique et d'une discussion continue avec le Groupe de recherche sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal. Cette recherche a été soutenue par des subventions du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQ-SC) et du Bureau de l'éthique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Cette étude de cas a été inspirée par un commentaire d'Yves Laberge « How external is your external examiner? » dans Affaires universitaires, et par mes propres expériences en matière de constitution de jurys de doctorat.

Contexte général

L'université est le lieu de nombreux conflits d'intérêts intéressants et difficiles à résoudre, qui vont au-delà des intérêts purement financiers. Dans de nombreux cas, ces conflits d'intérêts ne résultent pas d'une inconduite individuelle, mais de réalités institutionnelles qui créent des situations où les personnes ont nécessairement et inévitablement des intérêts multiples et potentiellement conflictuels. La manière dont les jurys sont constitués pour évaluer les thèses de fin d'études, qu'il s'agisse d'une maîtrise ou d'un doctorat, en est un bon exemple. Lorsque les étudiants soumettent une thèse de maîtrise ou de doctorat pour évaluation, il est courant (et parfois même obligatoire) d'exiger que des évaluateurs impartiaux de divers types (ex. : extérieurs au département ou à l'université d'origine de l'étudiant) d'examiner la thèse. L'objectif est de garantir un examen académique rigoureux et de s'assurer que la thèse répond à des normes académiques largement partagées. Toutefois, compte tenu du développement de la collaboration interdisciplinaire et internationale, ainsi que de la diminution progressive de l'importance de la situation géographique et de l'hyperspécialisation des domaines de recherche, il est possible que les personnes les mieux placées pour examiner la thèse d'un étudiant des cycles supérieurs aient également collaboré avec le directeur de thèse ou l'étudiant.

Les universitaires ont de multiples obligations (enseignement, recherche, conférences, rédaction de demandes de subventions) qui peuvent rendre l'organisation d'un jury de thèse compliquée et chronophage. Les collègues peuvent refuser de participer parce qu'ils sont tout simplement trop occupés. Bien que la communauté universitaire et l'établissement d'un

professeur s'attendent tacitement à ce qu'il participe à l'évaluation des thèses, faire partie d'un jury de thèse n'en reste pas moins un travail bénévole et souvent peu valorisé par rapport aux activités de recherche (subventions et publications). Si l'on considère les autres responsabilités des professeurs, il n'est donc pas surprenant que, pour certains, l'évaluation des thèses ne soit pas une priorité. Par conséquent, les professeurs peuvent être amenés à solliciter des collègues pour évaluer des thèses d'étudiants ou de siéger à des jurys. Cette situation est compliquée par le fait qu'il n'y a que peu ou pas de fonds pour faire venir physiquement des collègues de l'extérieur de la ville pour participer au jury. Bien que la vidéoconférence puisse être un compromis utile, elle présente ses propres limites techniques, financières et sociales, notamment en ce qui concerne le maintien d'interactions dynamiques. Ces questions contextuelles peuvent donc être la source ou l'instigateur d'une variété de conflits d'intérêts potentiellement problématiques (3).

Le cas

Le professeur Jones enseigne depuis six ans et vient d'être titularisé. À ce jour, il a diplômé une demi-douzaine de ses étudiants en master et connaît donc bien le processus d'évaluation de son département. Plus précisément, et conformément à la politique de la faculté concernant les jurys de thèse de master, il doit identifier quatre collègues qui acceptent d'être nommés membres potentiels du jury — deux en tant que président et deux en tant qu'évaluateurs — puis soumettre cette liste au bureau du doyen, où quelqu'un (généralement le vice-doyen chargé des affaires étudiantes) effectue une recherche dans Google Scholar pour déterminer si le professeur Jones ou son étudiant a publié avec l'un des membres du jury suggérés au cours des cinq dernières années. Cette politique a été mise en œuvre en réponse à certaines situations de conflit d'intérêts particulièrement problématiques qui s'étaient produites au cours des années précédentes et qui avaient remis en question l'indépendance et l'objectivité de certains membres du jury (ex. : qui étaient des amis et des collaborateurs proches du directeur de thèse) et partant, la réputation de la Faculté. D'autres facultés ont adopté des mesures et des procédures différentes, y compris en laissant la question à la discrétion des départements individuels.

Le processus de constitution des jurys s'est parfois avéré long et frustrant, car les collègues du professeur Jones sont tous très engagés dans la recherche et l'enseignement, et ont donc beaucoup d'autres engagements. Comme le professeur Jones s'est efforcé d'établir des collaborations de recherche à l'intérieur et à l'extérieur de son département, il y a de nombreux collègues qui seraient des membres de jury idéaux, mais qui ne peuvent pas participer en raison des dispositions de la faculté relatives aux conflits d'intérêts. Néanmoins, le professeur Jones est un collègue aimable et un bon collègue (il accepte régulièrement de siéger dans les jurys de maîtrise des étudiants de ses collègues), et il a donc réussi à organiser des jurys compétents (à défaut d'être idéaux) pour évaluer les mémoires de maîtrise de ses étudiants, et les résultats ont été invariablement positifs et gratifiants pour toutes les personnes impliquées.

Cet été, le professeur Jones espère diplômer sa première étudiante en doctorat, Jessica Dupuis, qui termine un superbe projet de recherche qui combine une variété de modèles théoriques et conceptuels et les applique à des contextes pratiques du monde réel. Jessica a déjà publié quatre chapitres de sa thèse dans des revues nationales et internationales à comité de lecture, en collaboration avec le professeur Jones (deuxième auteur sur tous les articles) et leur collègue, le professeur Williams (troisième auteur sur deux des articles), qui est professeur titulaire dans une autre université de la même ville. Les professeurs Jones et Williams rencontrent Jessica pour discuter de la sélection des membres potentiels du jury.

Le professeur Jones les informe que, selon sa faculté, un jury de doctorat doit normalement comprendre au moins cinq membres, et qu'il appartient au directeur de thèse de fournir une liste de huit candidats possibles pour les différents postes du jury, contactés à l'avance afin d'obtenir leur accord pour être nommés :

1. Président (2 noms) : membre votant, ne doit pas être en conflit d'intérêts avec l'étudiant ou le directeur ;
2. Directeur (Professeur Jones) et codirecteur le cas échéant (aucun, dans ce cas) ;
3. Membre du jury interne (2 noms) : de l'université, et ne doit pas être en conflit d'intérêts avec l'étudiant ou le directeur ;
4. Membre du jury externe (2 noms) : extérieur à l'université, il ne doit pas être en conflit d'intérêts avec l'étudiant ou le directeur de recherche.
5. Représentant du doyen (2 noms) : de l'université, membre sans droit de vote chargé d'assurer la bonne gouvernance de la réunion.

Identifier huit collègues prêts à lire une thèse de doctorat de 200 pages et à participer à une soutenance au début de l'été n'est pas une mince affaire, ce qui est d'autant plus difficile que les règlements sur les conflits d'intérêts interdisent l'implication des collègues avec lesquels le professeur Jones ou Jessica ont collaboré. Tout d'abord, cela exclut évidemment toute implication directe de la part du professeur Williams, qui, bien qu'il n'ait pas été codirecteur de la thèse de Jessica, est un proche collaborateur du professeur Jones et coauteur de deux des articles de Jessica.

Le professeur Jones identifie deux collègues qui accepteraient vraisemblablement d'être président, qui sont intéressés par le sujet de recherche de Jessica en général, mais certainement pas des experts, bien qu'une telle expertise ne soit pas exigée d'eux dans leur rôle de président. Il en va de même pour les représentants du doyen, qui n'ont même pas besoin d'être dans le même domaine d'études ni de lire la thèse ; ils sont chargés de veiller à ce que le processus soit équitable, impartial et mené de manière respectueuse. Néanmoins, Jones a en tête des collègues qui seraient intéressés par les recherches de Jessica et donc susceptibles d'accepter de participer au jury.

Plus difficile encore, toutefois, est le choix des membres internes et externes du jury ; la recherche de Jessica est très spécialisée et le professeur Jones fait partie d'une communauté de recherche petite mais dynamique avec laquelle il collabore régulièrement à des bourses de recherche et à des publications. Jessica propose le professeur Smith, l'un des professeurs avec lesquels elle a suivi deux cours de troisième cycle (et obtenu des notes A+ dans les deux cours). Bien qu'il ne soit pas spécialiste du sujet spécifique de Jessica, le professeur Smith a enseigné et fait de la recherche sur des sujets pertinents, bien que tangentiels ; Jones connaît cette collègue et convient qu'elle serait un bon choix. Pour le deuxième membre du jury interne, il faut repousser encore plus loin les limites de l'expertise, et Jones suggère le professeur Thomas, un collègue d'un autre département dont les recherches portent sur l'un des aspects théoriques des projets de Jessica, mais dans un domaine entièrement différent et avec des applications différentes. Le professeur Thomas est connu pour être très dur, mais juste, et ils décident donc de « prendre le risque » de l'inclure comme membre potentiel du jury, même si elle pourrait émettre des critiques conceptuelles et théoriques très difficiles à l'égard de la thèse de Jessica.

Pour les évaluateurs externes, le professeur Williams suggère un ami et collègue dans une université d'une ville voisine, qui est un expert en la matière. Le professeur Renaud est une personne sympathique qui donnera une évaluation juste sans être trop sévère. Jones et

Williams ont tous deux assisté et même participé à des soutenances de doctorat désagréables, en raison de l'implication d'évaluateurs non experts ou trop critiques, voire méchants, et ils veulent donc s'assurer que le jury est équilibré et juste à l'égard de Jessica, tout en étant rigoureux. Il existe un autre expert dans le domaine, le professeur Beaudoin, qui serait idéal, mais Jones et Williams ne le connaissent que de réputation et il se trouve dans une autre province. Sa faculté ne disposant que d'un budget de 500 dollars pour faire venir des membres externes du jury, Jones propose à Williams et Jessica d'offrir au professeur Beaudoin de payer un déplacement d'une semaine (à partir d'une subvention de recherche) s'il accepte d'être nommé membre potentiel du jury et d'être éventuellement choisi par le bureau du doyen.

Après plus de deux heures de discussion, les professeurs Jones et Williams, ainsi que l'étudiante en doctorat Jessica Dupuis, se sont mis d'accord sur ce qu'ils pensent être une liste viable de noms pour le jury, une liste présentant un bon équilibre d'expertise et de rigueur compte tenu des limites imposées par le règlement sur les conflits d'intérêts de leur faculté. Jones commence à envoyer des courriels à ces collègues pour solliciter leur participation au jury du doctorat de Jessica, en espérant qu'ils accepteront tous d'être nommés comme membres possibles du jury.

Questions à considérer

La politique de la faculté du professeur Jones concernant la constitution des jurys de maîtrise et de doctorat exclut, dans l'intérêt d'éviter les conflits d'intérêts, de nommer les membres du jury qui ont collaboré avec l'étudiant ou le directeur de thèse à une bourse ou à une publication au cours des cinq dernières années.

1. Le fait d'être coauteur ou de collaborer à des subventions est-il le seul motif d'inquiétude pertinent que le bureau du doyen devrait évaluer dans le cadre de la constitution d'un jury ?
    - Une recherche sur Google Scholar est-elle une méthode de détection suffisante ?
    - Le bureau du doyen est-il le mieux placé pour juger des conflits d'intérêts des membres du jury ?
2. Bien qu'importante, l'identification des présidents de jury potentiels et des représentants des doyens ne semble guère poser de problèmes.
    - Le professeur Jones ou le bureau du doyen devraient-ils avoir des préoccupations particulières quant au choix des membres du jury ?
3. Le fait que le professeur Smith (membre potentiel du jury interne) ait enseigné à Jessica dans deux cours et lui ait donné des notes A+ pose-t-il un problème ?
4. Le fait que le professeur Thomas (membre potentiel du jury interne) soit « dur, mais juste » et qu'il puisse être très exigeant pour le jury, ou que ses recherches soient beaucoup plus théoriques que le projet appliqué de Jessica, devraient-ils être des facteurs à prendre en considération ? Créent-ils des conflits d'intérêts ?
5. Le fait que le professeur Renaud soit une personne sympathique ne pose-t-il pas un problème d'objectivité, voire de conflit d'intérêts ? De telles caractéristiques personnelles sont tout simplement indétectables par le bureau du doyen.
    - Est-il juste qu'un étudiant doive dépendre de la compétence de son directeur et sur son comportement avec ses collègues pour avoir un « bon » jury ?

6. L'offre du professeur Jones de payer les frais de voyage du professeur Beaudoin constituerait-elle une influence indue ? Et s'agit-il d'une dépense légitime pour une bourse de recherche ?
    - Si la faculté n'était pas en mesure de payer, y aurait-il d'autres moyens de masquer la source des fonds (professeur Jones) ou de créer une distance pour atténuer ce conflit d'intérêts financiers ?

7. Les difficultés réelles que le professeur Jones — et certainement d'autres professeurs de la faculté — rencontre pour constituer un jury de thèse impartial devraient-elles conduire à une réévaluation de la politique en matière de conflits d'intérêts ?
    - L'expertise devrait-elle être un critère de sélection plus important que les conflits d'intérêts ? Dans l'affirmative, comment éviter la perception de biais et de favoritisme ?
    - La déclaration des conflits d'intérêts pourrait-elle constituer une solution utile aux problèmes liés à la recherche d'experts évaluateurs ? Dans l'affirmative, dans quels cas et pour quels types de conflits d'intérêts ?
    - Quelles approches alternatives pourraient être envisagées par rapport à la politique et aux pratiques restrictives actuelles de la faculté ?

Références

1. Williams-Jones B. Conflits d'intérêts au sein de l'université : politiques et pratiques. L'Autre Forum. 2008;12:39-41.
2. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6:255-76.
3. Board of the Graduate Research School. Examples of conflict of interest and examiner independence. Perth, Australia: University of Western Australia; 2010.

Lectures suggérées

- Parkhouse W. Conflict of Interest and External Examiners. Burnaby, BC: Dean of Graduate Studies, Simon Fraser University; 2009.
- Chen S. The PhD dissertation defense in Canada: An institutional policy perspective. Canadian Journal of Educational Administration and Policy. 2008;88.
- Marsh HW, Rowe KJ, Martin A. PhD students' evaluations of research supervision: Issues, complexities, and challenges in a nationwide Australian experiment in benchmarking universities. Journal of Higher Education. 2002;73:313-48.

Articles

Relations entre directeurs et étudiants : examen du spectre des conflits d'intérêts dans les laboratoires de biosciences

Chris MacDonald, Bryn Williams-Jones

Version originale : MacDonald C, Williams-Jones B. Supervisor-student relations: examining the spectrum of conflicts of interest in bioscience laboratories. Accountability in Research. 2009;16(2):106-26.

Résumé

Une grande attention a été accordée aux conflits d'intérêts *financiers* dans la recherche en biosciences. Pourtant, à ce jour, il est surprenant de constater que peu d'attention a été accordée à d'autres conflits d'intérêts qui surviennent dans les relations entre directeurs et étudiants. Nous examinons un spectre de situations connexes, allant de la supervision d'étudiants aux cycles supérieurs aux relations duales que l'on trouve parfois dans la recherche à potentiel commercial. Nous illustrons certains des facteurs moins évidents qui peuvent fausser le jugement des directeurs et situons les conflits d'intérêts financiers dans un éventail de forces qui méritent d'être reconnues. Nous concluons en formulant deux séries de recommandations : l'une à l'intention des directeurs individuels, l'autre à l'intention des institutions et des décideurs politiques.

Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier Catherine Olivier, Jason Behrmann et Vural Ozdemir pour leurs commentaires extrêmement utiles et leur connaissance approfondie de la culture des laboratoires de biosciences ; Wayne Norman pour ses commentaires utiles sur une version préliminaire ; et Élise Smith, Vincent Couture, Ashley Pringle et Aimee Smith pour leur aide précieuse à la recherche. Cette étude a été soutenue par des subventions de l'Université de Montréal et de l'Institut de génétique des Instituts de recherche en santé du Canada.

Introduction

Dans le domaine des sciences biomédicales, les interactions étroites entre les entités universitaires et commerciales sont monnaie courante. Les fonds des sociétés pharmaceutiques et biotechnologiques ont contribué à financer de grands projets de biosciences et des centres de recherche. Par ailleurs, les étudiants des cycles supérieurs reçoivent une formation dans des laboratoires commerciaux, tandis que les scientifiques universitaires transfèrent leur propriété intellectuelle en brevetant et en concédant sous licence leurs recherches ou en lançant des entreprises en démarrage. Ces interactions ont reçu la bénédiction des universités et des gouvernements locaux et nationaux (1,2). Mais des préoccupations ont également été exprimées quant aux défis éthiques posés par les relations université-industrie, notamment en ce qui concerne la liberté académique et les conflits d'intérêts dans un contexte de double loyauté (ex. : les devoirs des chercheurs envers leur département et leurs partenaires industriels) (3,4).

Dans le contexte universitaire, les conflits d'intérêts sont souvent considérés comme un problème qui concerne principalement les chercheurs biomédicaux. Une attention particulière a été accordée à l'influence que le fait de recevoir des honoraires de consultation

ou de recrutement de patients, ou d'avoir des actions dans des sociétés biotechnologiques ou pharmaceutiques soutenant des essais cliniques, peut avoir sur le jugement médical, la sécurité des patients dans la recherche biomédicale et la fonction des facultés de médecine (5,6). Les préoccupations s'étendent plus généralement à la publication de la recherche scientifique dans des revues à comité de lecture et à la nécessité pour les chercheurs et les institutions de faire preuve de transparence et de déclarer les intérêts concurrents (7-9). La relation entre les professeurs d'université ou les chercheurs au niveau de la faculté — en particulier les directeurs de laboratoire travaillant dans le domaine des sciences biologiques — et leurs étudiants, ou le cas particulier où le chercheur est également directeur ou chef d'une entreprise en démarrage et où l'étudiant est également son employé, sont toutefois beaucoup moins étudiés. Dans les deux cas, on peut dire qu'il existe une « double relation » qui peut conduire à des conflits importants (10) ; malheureusement, les réglementations universitaires (y compris les politiques en matière de conflits d'intérêts) sont rarement équipées pour traiter cette question particulière (11,12).

Dans cet article, nous examinons un éventail de situations connexes, allant de la supervision standard et relativement simple d'un étudiant aux cycles supérieurs aux relations duales que l'on trouve parfois dans la recherche ayant un potentiel commercial évident. Les défis éthiques à travers ce spectre incluent non seulement les conflits d'intérêts, mais aussi les conflits d'obligations. En outre, les conflits particulièrement difficiles qui se produisent dans le cadre d'entreprises commerciales — et au sujet desquels tant de préoccupations ont été exprimées dans la littérature (13–15) — sont mieux compris comme faisant partie du spectre plus large des défis qui surviennent inévitablement lorsque des structures organisationnelles complexes sont conçues pour répondre à des intérêts et à des besoins humains complexes.

Afin de permettre aux lecteurs peu familiers avec les environnements de laboratoire de mieux comprendre le contexte dont nous parlons, nous commencerons par esquisser les caractéristiques typiques d'un laboratoire de recherche universitaire.

L'environnement du laboratoire

Les laboratoires universitaires de biosciences sont des environnements de recherche et d'enseignement en équipe, situés dans des départements de sciences fondamentales ou appliquées, tels que la biologie, la biochimie ou la génétique médicale. Un petit laboratoire peut compter de 5 à 10 membres, tandis qu'un grand laboratoire peut en compter 12 ou plus (certains peuvent compter jusqu'à 70 membres). Les laboratoires sont organisés de manière hiérarchique et sont dirigés par un membre du corps enseignant (le directeur du laboratoire) qui finance les activités de recherche à l'aide de subventions. Le directeur supervise les chercheurs associés (dans les grands laboratoires), les postdoctorants, les techniciens et les étudiants des cycles supérieurs. Les postdoctorants gèrent leurs propres projets et peuvent occasionnellement (plus souvent aux États-Unis) avoir un étudiant de premier cycle ou un technicien qui travaille avec eux. Les assistants de recherche ou les techniciens travaillent directement sous la supervision du directeur ou d'un chercheur associé. Les étudiants des cycles supérieurs ont souvent des étudiants de premier cycle à superviser.

En Amérique du Nord, le financement de la recherche universitaire en biosciences est principalement assuré par des subventions évaluées par des pairs et accordées par des organismes publics de financement (ex. : les National Institutes of Health et la National Science Foundation des États-Unis, ou les Instituts de recherche en santé du Canada), après examen par des pairs. Les fonds de fonctionnement peuvent également provenir de fondations caritatives et de sources industrielles. Ces ressources sont principalement utilisées

pour acheter du matériel de recherche et payer les salaires. Le personnel d'un laboratoire comprend des techniciens, des assistants de recherche (étudiants des cycles supérieurs ou titulaires d'un diplôme d'études supérieures), des postdoctorants et des associés de recherche. Sauf s'ils bénéficient d'une bourse extérieure, les étudiants et les postdoctorants reçoivent un salaire prélevé sur les fonds de fonctionnement de leur directeur de laboratoire pour mener des recherches tout en travaillant à l'obtention de leur diplôme, c'est-à-dire qu'ils sont des quasi-employés, mais généralement sans contrat ni avantages sociaux. Les étudiants des cycles supérieurs peuvent également être impliqués dans diverses relations de travail plus formelles. Ils peuvent exercer d'autres activités au sein de l'université, par exemple en tant qu'assistants d'enseignement ou surveillants d'examen. Ils peuvent également travailler en tant que contractants ou consultants pour des projets de recherche parrainés par l'industrie, ou même en tant qu'employés à temps partiel ou à temps plein dans des entreprises dérivées. Il arrive également que les étudiants effectuent la partie recherche de leurs études supérieures dans des laboratoires industriels avec lesquels leurs directeurs ont des liens, qu'ils soient ou non employés par l'entreprise.

Les membres d'un laboratoire travaillent pour faire avancer le programme de recherche particulier du directeur ; le travail qu'ils effectuent contribuera également à leurs thèses individuelles (qui peuvent constituer des sous-projets ciblés, faisant partie du programme de recherche plus large), à des présentations académiques et à des publications. Les étudiants travaillent en étroite collaboration avec leurs collègues plus expérimentés afin d'acquérir les compétences pratiques et théoriques nécessaires à la conduite de la recherche expérimentale. Dans les grands laboratoires, les étudiants interagissent plus fréquemment avec un étudiant senior ou un postdoctorant qu'avec leur directeur de laboratoire, qui est leur directeur officiel au sein du département et qui est responsable de leur progression académique ; dans les laboratoires plus petits, les étudiants sont plus souvent supervisés directement par le directeur de laboratoire.

Les laboratoires s'appuient sur des relations de travail étroites : une partie ou l'ensemble de l'équipe sera activement impliquée dans le développement et le test d'idées, la réalisation d'expériences et la contribution à la production de résultats de recherche sous la forme d'affiches ou de présentations lors de réunions nationales ou internationales, et de publications évaluées par des pairs. Dans de nombreux domaines des biosciences, la recherche et la publication sont très compétitives ; un certain nombre de laboratoires peuvent travailler sur la même question de recherche et se battre pour être le premier à présenter ou à publier une découverte scientifique. La formation et la fidélisation d'étudiants des cycles supérieurs et de chercheurs compétents, ainsi que la protection de la confidentialité des recherches (jusqu'à la publication), seront donc des questions importantes pour un directeur de laboratoire.

Les laboratoires universitaires de biosciences font parfois des découvertes ou développent des technologies qui ont une valeur commerciale potentielle. Des brevets peuvent être demandés afin d'accorder des licences à des sociétés biotechnologiques ou pharmaceutiques pour le développement et la commercialisation du produit, ou pour accorder des licences à d'autres laboratoires dans le cas d'outils de recherche scientifique. Il arrive qu'une découverte ou une technologie soit suffisamment prometteuse pour que le directeur envisage de créer une entreprise dérivée afin de commercialiser la découverte. Cette décision n'est pas prise à la légère ni prise seul ; elle implique nécessairement des discussions approfondies entre le directeur du laboratoire et le bureau de transfert de technologie de l'université (y compris

les juristes et agents de brevets), afin d'évaluer la brevetabilité de la découverte, la valeur de la propriété intellectuelle et la disponibilité du capital-risque, entre autres facteurs.

Bien entendu, tous les universitaires n'auront pas les compétences de gestion ou les capacités entrepreneuriales requises pour développer et faire prospérer une entreprise dérivée et devenir des « scientifiques-entrepreneurs ». La plupart d'entre eux continueront à poursuivre leur recherche fondamentale ou appliquée dans l'environnement universitaire (16). En d'autres termes, malgré la rhétorique politique qui veut que les universités deviennent des institutions entrepreneuriales, de nombreux bioscientifiques ne s'intéressent toujours pas à la commercialisation ou au développement de sociétés dérivées. Cela dit, ils (et leurs étudiants des cycles supérieurs) peuvent être soutenus par des partenaires industriels et travailler avec eux, mener des recherches sous contrat ou faire du conseil pour des entreprises.

Le sous-ensemble de chercheurs intéressés par la création d'une entreprise dérivée peut être attiré par la possibilité d'un gain personnel en termes de prestige académique et de récompenses financières, ainsi que par des liens plus étroits avec d'autres entreprises privées qui peuvent éventuellement aider à financer d'autres aspects du programme de recherche du directeur de laboratoire. Une entreprise dérivée peut également être considérée comme un moyen de contribuer concrètement au progrès de la science et au développement de produits nouveaux et utiles (en particulier des tests de diagnostic et des médicaments) qui profiteront aux patients et à la société dans son ensemble (17). Les entreprises dérivées des laboratoires universitaires sont souvent situées dans des laboratoires de recherche privés, qui partagent parfois l'espace et les installations avec le laboratoire universitaire ; elles peuvent aussi être physiquement séparées et hébergées à proximité ou dans un parc scientifique universitaire hors campus.

La vie dans une entreprise dérivée impose des exigences en termes de temps et de liberté aux chercheurs universitaires. Un chercheur universitaire entrant dans ce monde devra prendre en compte les questions de gestion, telles que le choix des employés à embaucher (non seulement le personnel de recherche, mais aussi le personnel administratif et de bureau) et la manière de séparer ses activités de recherche universitaire de celles de l'entreprise. (Certaines universités ont des politiques explicites pour guider ces activités (11)). En outre, ces chercheurs devront souvent s'habituer à passer de longues heures à rechercher du capital-risque pour soutenir leur recherche commerciale et à planifier la production et la protection de la propriété intellectuelle de l'entreprise. Le chercheur/directeur d'une nouvelle entreprise dérivée devra évaluer de près sa capacité et sa volonté d'assumer toutes les responsabilités de la direction de l'entreprise. Au fur et à mesure que les entreprises se développent, certains chercheurs choisissent — souvent sous la pression des investisseurs ou du conseil d'administration de l'entreprise — d'engager un gestionnaire expérimenté dans les entreprises dérivées (*spin-offs*) de biotechnologie pour prendre le poste de directeur général (DG) ; le chercheur peut alors à son tour devenir le directeur scientifique (DS) et se concentrer sur la définition de la direction ou des priorités scientifiques de l'entreprise, un rôle qui correspond mieux à sa formation universitaire et à son expertise (18). Cette décision peut être difficile à prendre pour le chercheur, car elle implique de céder une part importante du contrôle du projet scientifique à des experts non scientifiques. À ce stade, le chercheur peut se réorienter vers l'environnement universitaire (tout en maintenant des liens avec l'entreprise et, par exemple, en menant des recherches sous contrat), ou quitter complètement l'entreprise (bien qu'il puisse conserver des actions ou des options d'achat d'actions dans l'entreprise).

Après avoir esquissé l'environnement des laboratoires universitaires et commerciaux, nous pouvons maintenant commencer à explorer certains des principaux défis éthiques soulevés par l'encadrement des étudiants des cycles supérieurs dans le domaine des biosciences.

Trois types de relations de supervision

Les relations de supervision se présentent sous de nombreuses configurations et varient considérablement dans leur forme et leur complexité. Nous esquisserons ensuite trois catégories très approximatives de ces relations, en soulignant les types d'obligations conflictuelles et de conflits d'intérêts potentiels que l'on peut trouver dans chacune d'entre elles. Notre objectif est d'illustrer le spectre de relations de supervision dans lequel des conflits peuvent survenir.

1. Direction des étudiants des cycles supérieurs

La relation pertinente la plus simple, à savoir la supervision directe d'un étudiant des cycles supérieurs par un professeur d'université, n'est pas compliquée par des intérêts ou des relations commerciales. Cependant, il est important de noter que même ces relations de supervision simples impliquent des conflits d'intérêts inhérents. La supervision exige l'exercice d'un jugement de la part du directeur. Nonobstant les règlements de l'université et du département, les directeurs doivent normalement faire preuve de jugement pour déterminer du type et de la quantité de travail à confier aux étudiants, pour concevoir des systèmes de notation, pour évaluer le travail des étudiants et pour rédiger des lettres de recommandation. Les directeurs doivent également faire preuve de discernement en ce qui concerne le type et la quantité d'activités de supervision : le nombre d'heures de contact accordées à un supervisé est une variable cruciale. Étant donné que les étudiants sont ordinairement incapables (en partie parce qu'ils ne sont pas qualifiés) de juger de manière précise la qualité de la supervision, les directeurs disposent généralement d'une marge de manœuvre considérable dans l'exercice de leurs fonctions. Cela suggère que la relation de supervision est, au fond, une relation fiduciaire fondée sur la confiance (10).

En outre, les directeurs ont toujours d'autres obligations et intérêts qui entrent en conflit avec les exigences de la supervision. Tout d'abord, les professeurs d'université ont généralement une série d'obligations professionnelles autres que l'encadrement des étudiants des cycles supérieurs. Ces obligations comprennent l'enseignement des cours, la recherche scientifique et la participation à des comités universitaires. Les professeurs peuvent également avoir des obligations enracinées dans des rôles qu'ils jouent au-delà des murs de l'université : obligations envers leur famille, leur communauté religieuse ou culturelle, et obligation de citoyenneté. En plus de leurs obligations concurrentes, ils ont naturellement une série d'intérêts qui peuvent entrer en conflit avec les obligations de supervision. Par exemple, les professeurs ont un intérêt naturel (et raisonnable) pour les loisirs et les passe-temps, pour l'avancement de leur carrière, pour apporter une contribution substantielle à leur domaine, et pour que leurs étudiants réussissent d'une manière qui leur donne une bonne image en tant que directeurs.

Nous voyons donc déjà, dans de simples relations de supervision, les éléments d'un conflit d'intérêts classique. Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle une personne joue un rôle qui l'oblige à exercer son jugement au service d'une autre personne ou d'une autre institution, et dans laquelle elle a un intérêt qui risque de l'empêcher d'exercer ce jugement en toute objectivité. Les professeurs, dans leur rôle de directeurs d'étudiants des cycles supérieurs, doivent faire preuve de discernement dans l'éducation et l'encadrement des étudiants des cycles supérieurs ; tout intérêt qu'ils peuvent avoir dans quelque chose d'autre

que l'éducation et la formation de l'étudiant place le directeur dans une situation de conflit d'intérêts. Bien entendu, de nombreux conflits de ce type sont inévitables, car chaque professeur a des intérêts multiples. Tout ce dont nous pouvons attendre des professeurs qui supervisent des étudiants, c'est qu'ils fassent de leur mieux pour reconnaître les facteurs susceptibles de fausser leur jugement et qu'ils fassent ce qu'ils peuvent pour en minimiser l'effet.

Il convient de noter à quel point il est difficile d'établir une distinction nette — dans la catégorie des éléments susceptibles de fausser le jugement d'un directeur de thèse — entre les obligations d'un professeur, d'une part, et ses intérêts, d'autre part. Par exemple, *l'intérêt d'*un professeur pour l'avancement de sa carrière peut l'inciter à faire plus que le minimum attendu, en termes d'obligation (souvent inscrite dans les contrats universitaires) de s'engager dans la recherche académique. La question de savoir s'il faut qualifier l'acte de répondre aux besoins de sa famille d'« obligation » ou d'« intérêt » est compliquée : certains au moins définiront leurs « intérêts » de manière suffisamment large pour inclure les intérêts des personnes qui leur sont chères et envers lesquelles ils ont sans aucun doute des obligations. Ainsi, même les relations de supervision les plus simples soulèvent des questions de conflit qui ne sont, espérons-le, pas insurmontables.

2. Encadrement et emploi d'étudiants des cycles supérieurs

Nous passons maintenant à une deuxième perspective, un peu plus compliquée, dans laquelle un professeur supervise un étudiant des cycles supérieurs, tout en employant cet étudiant comme assistant de recherche dans son laboratoire ou comme assistant d'enseignement dans le cadre de ses cours. Les relations de supervision de ce type conservent la complexité manifestée par les relations « plus simples » décrites dans les paragraphes précédents. Mais elles suscitent également des inquiétudes supplémentaires, car ces relations sont en fait soumises à deux régimes normatifs différents, à savoir un régime conçu pour régir les relations de supervision et un régime distinct conçu pour régir les relations d'emploi.

À l'instar de Davis (19), nous considérons que les normes régissant les relations de supervision sont, tout comme les normes régissant les relations avec les étudiants de manière plus générale, une combinaison de deux ensembles de normes régissant les professeurs d'université. L'un est l'ensemble des normes institutionnelles régissant « l'académie », qui est essentiellement le nom donné à l'entreprise commune à laquelle participent les professeurs, les étudiants et les administrateurs de l'université. L'autre est l'ensemble des normes constituant l'éthique professionnelle du corps professoral. (Une explication complète des chevauchements et des différences entre ces deux ensembles de normes dépasse le cadre de cet article).

La relation entre les directeurs et les étudiants des cycles supérieurs se caractérise le mieux par une relation fiduciaire : le déséquilibre des connaissances et du pouvoir signifie que l'étudiant doit faire confiance à son directeur pour qu'il lui fournisse consciencieusement un enseignement et un mentorat de qualité raisonnable. Bien que l'étudiant du professeur (contrairement, peut-être, au patient du médecin) ne soit pas considéré comme sans défense, l'incapacité de l'étudiant à évaluer autre chose que les aspects les plus superficiels de la manière dont le professeur s'acquitte de ses fonctions de supervision signifie qu'il faut faire confiance aux professeurs. En particulier, nous devons être en mesure de croire que les étudiants ne seront pas exploités au profit de leur directeur. Par conséquent, les professeurs doivent (et c'est généralement ce qu'ils font) se considérer comme obligés d'être plus

diligents dans la défense des intérêts de leurs étudiants que si leur relation avec ces derniers était une simple relation contractuelle entre individus consentants.

Les objectifs de l'encadrement des étudiants des cycles supérieurs — les buts vers lesquels les normes régissant ces relations fournissent une orientation — sont relativement clairs. L'objectif le plus évident est d'aider l'étudiant à acquérir les connaissances et les compétences de recherche indépendantes qui conviennent à sa discipline universitaire. En fonction des objectifs de l'étudiant, cela peut impliquer l'apprentissage d'une combinaison de procédures de laboratoire pratiques et de compétences de recherche conceptuelles, ainsi que de compétences professionnelles liées à la diffusion des résultats de la recherche par le biais de présentations lors de conférences et de publications savantes.

Tout cela est bien sûr limité par les normes de la science et du monde universitaire. Les normes universitaires exigent que les étudiants soient évalués équitablement et objectivement. Les normes scientifiques et universitaires soutiennent l'idée que ce que le directeur aide l'étudiant à apprendre, c'est la meilleure façon de poursuivre la connaissance en tant que chercheur indépendant. L'éthique de la supervision exige donc que le directeur cherche ce qui est dans le meilleur intérêt (académique) de l'étudiant, sous réserve des limites posées par les normes de qualité académique et d'intégrité scientifique. Il convient également de noter que les normes régissant l'encadrement des étudiants des cycles supérieurs sont en grande partie non écrites et peu appliquées. Les directives de l'université et du département peuvent fournir un certain nombre d'indications, et certains étudiants peuvent en effet s'y référer pour savoir quelles sont les obligations de leurs directeurs. Cependant, les directives fournies par ces documents sont souvent très vagues, et un directeur peut facilement suivre la lettre sans adhérer à l'esprit de ces directives.

Dans cette deuxième catégorie de relations de supervision (c'est-à-dire les relations duales supervision-emploi), un autre ensemble de normes est pertinent, à savoir l'ensemble des normes régissant l'emploi. Les normes régissant les relations entre les employeurs (ou gestionnaires) et les employés sont très différentes, même dans le cadre universitaire, de celles qui régissent la supervision des étudiants. Les relations de travail sont fondamentalement contractuelles : l'employé échange du travail (c'est-à-dire l'application d'un effort physique ou mental aux projets de l'employeur) en échange d'une certaine forme de rémunération (consistant principalement en un salaire). L'obligation première de l'employeur est donc de respecter à la fois la lettre et l'esprit du contrat de travail, en vue de la production d'un bien extérieur (un produit, un service ou, dans le cas présent, une découverte scientifique). Les normes régissant l'emploi peuvent facilement entrer en conflit avec les normes régissant la supervision. Les conditions dans lesquelles il peut être mis fin à une relation en sont un bon exemple. Un directeur devrait, toutes choses égales par ailleurs, garder un étudiant comme supervisé jusqu'à ce que le diplôme ou le projet de cet étudiant soit terminé ; un employeur n'est tenu de garder un employé que jusqu'à la fin du contrat de travail ou, en l'absence de contrat, jusqu'à ce que les services de l'employé ne répondent plus aux besoins de l'employeur.

Il existe donc un risque de conflit d'intérêts et de conflit d'obligations, avec la complexité supplémentaire de deux ensembles de normes réglementaires concurrentes. Dans une

relation complexe, une seule personne, agissant à la fois en tant qu'employeur et directeur, peut avoir deux ou plusieurs obligations divergentes au même moment.

3. Relations entre le directeur et l'employé et recherche commerciale

Nous allons maintenant aborder le troisième type de relation dans le spectre que nous proposons, à savoir les relations duales directeur-employé qui se déroulent spécifiquement au sein des laboratoires de recherche universitaires effectuant des travaux ayant un potentiel commercial évident.

De telles situations sont sujettes à toutes les inquiétudes associées aux deux catégories précédentes, mais elles sont également sujettes à une autre série d'inquiétudes, notamment des inquiétudes étroitement liées à celles qui ont suscité des critiques sur les relations entre l'université et l'industrie. Ces inquiétudes découlent, bien entendu, des préoccupations relatives au motif du profit. La principale inquiétude est que la possibilité que la recherche devienne rentable place les professeurs, qui supervisent les étudiants travaillant dans leurs laboratoires de recherche, dans une situation de conflit d'intérêts grave. Par exemple, il est possible que l'appât du gain affecte les conseils d'un professeur en matière d'encadrement. Bien que nous ne disposions d'aucune preuve empirique solide, l'hypothèse informelle veut que l'argent soit une source particulièrement puissante de partialité. En particulier, on craint qu'un professeur ayant des intérêts commerciaux ne donne des conseils biaisés sur le choix du sujet de thèse : un étudiant pourrait être poussé vers un sujet qui contribuera à des découvertes précieuses et brevetables (pour lesquelles le professeur a plus de chances que l'étudiant d'en recevoir le crédit) plutôt que vers un sujet qui débouchera sur des résultats publiables qui feront progresser la carrière de l'étudiant. De même, les conseils concernant le moment de l'obtention du diplôme peuvent être influencés par l'intérêt du professeur à ce que l'étudiant contribue à une recherche potentiellement rentable.

Il convient de noter que cette catégorie — « laboratoires universitaires effectuant des travaux à potentiel commercial » — est quelque peu amorphe : il peut être difficile de reconnaître, de l'extérieur, les laboratoires qui effectuent des travaux à potentiel commercial. Mais la plupart des laboratoires biomédicaux, si ce n'est tous, effectuent des travaux qui ont au moins un certain potentiel commercial, même s'ils ne sont pas susceptibles de déboucher sur la mise au point d'un produit pharmaceutique à succès. Dans une certaine mesure, ce qui importe pour les questions abordées ici n'est pas de savoir si la recherche effectuée a un potentiel commercial, mais si le professeur qui supervise le laboratoire pense que la recherche a un potentiel commercial. Cette difficulté à identifier, de l'extérieur, les laboratoires qui entrent dans cette catégorie ne doit pas nous empêcher d'analyser les problèmes pertinents. En revanche, elle peut constituer un sérieux défi pour la mise en œuvre des remèdes institutionnels.

Tableau 1 : Sources de conflit dans l'ensemble des relations de supervision

	Type de relation		
Type de conflit	*Supervision*	*Supervision et emploi*	*Supervision et emploi dans un contexte commercial*
Conflit d'intérêts	X	X	X
Conflit d'obligations	X	X	X
Conflit de cadres normatifs		X	X
Conflit financier important			X

3.1 Relations entre le DG (directeur ?) et les employés (étudiants ?) dans les spin-offs

Un cas particulièrement difficile dans notre troisième catégorie de relations est celui des relations duales qui se produisent lorsqu'un professeur devient directeur ou CSO (directeur scientifique) d'un laboratoire de recherche entièrement commercial au sein d'une entreprise dérivée, et qu'un ou plusieurs étudiants des cycles supérieurs assument un second rôle en tant qu'étudiants-employés de cette entreprise. Il est difficile de trouver des statistiques fiables sur la fréquence de ces relations duales, mais elles existent bel et bien. Ces situations impliquent toutes les tensions et tous les risques des trois catégories décrites ci-dessus : conflits d'intérêts (le professeur dans une telle situation donnera-t-il des conseils impartiaux à ses étudiants ?), conflits d'obligations (le professeur/entrepreneur donnera-t-il la priorité à ses obligations envers les étudiants ou à ses obligations envers sa famille ?), régimes normatifs conflictuels (les étudiants salariés seront-ils traités comme des étudiants ou comme des employés ?) Mais il existe au moins une autre série d'inquiétudes, à savoir celles qui découlent du fait que les cadres du secteur privé sont généralement considérés comme ayant des obligations fiduciaires envers les propriétaires, les investisseurs et les actionnaires — des obligations fiduciaires qui sont en tension avec les obligations fiduciaires que les professeurs ont envers leurs étudiants.

Dans le secteur privé, l'organisation (c'est-à-dire l'entreprise) qui résulte des différents contrats de travail est généralement une organisation fondamentalement hiérarchique, qui est mieux caractérisée par le concept éthico-juridique de l'*agence*. Dans une relation d'agence, l'agent (ici, l'employé) est engagé pour effectuer une tâche que le mandant (ici, l'employeur) n'a ni le temps ni les compétences pour la réaliser. Dans une relation d'agence, l'obligation première de l'agent (c'est-à-dire de l'employé) est de poursuivre avec diligence les intérêts légitimes du mandant.

Bien entendu, dans toutes les entreprises, à l'exception des plus petites (ex. : les jeunes entreprises de biotechnologie qui ne comptent au départ qu'une poignée de salariés), la relation d'agence est en réalité à plusieurs niveaux (21) : plutôt que d'être un agent de l'employeur, le salarié est mieux considéré comme un agent de son supérieur immédiat, ou gestionnaire, et le gestionnaire est généralement un agent à son tour pour quelqu'un qui se trouve à l'échelon suivant de la hiérarchie organisationnelle. À l'exception des très petites entreprises (où le gestionnaire peut également être le propriétaire), les gestionnaires gèrent généralement pour le compte de quelqu'un d'autre, qu'il s'agisse d'un propriétaire, d'un petit groupe d'investisseurs ou d'un ensemble diversifié d'actionnaires.

Ainsi, alors que l'employé est dans une relation d'agence avec le directeur et doit donc certaines obligations de loyauté, le gestionnaire est également — et surtout — dans une relation d'agence avec les propriétaires de l'entreprise, et est donc obligé de poursuivre les intérêts légitimes des propriétaires. Cette obligation envers les propriétaires de l'entreprise implique quelque chose quant à la manière dont les employés sont traités : les propriétaires ont l'obligation de traiter les employés de manière équitable, et cette obligation doit être remplie par les dirigeants en tant qu'agents des propriétaires. Mais le fait que les dirigeants agissent en tant qu'agents des propriétaires implique également une *limite* aux obligations qu'ils ont envers les salariés. Par exemple, l'obligation d'un gestionnaire de former et de superviser un employé est strictement limitée aux types de formation et d'encadrement qui sont propices (et rentables) à la poursuite des intérêts de l'entreprise. En outre, lorsqu'ils mènent des négociations salariales pour le compte des propriétaires, les cadres — tout en étant liés par des règles fondamentales d'honnêteté et par l'injonction de négocier de bonne

foi — sont généralement tenus de poursuivre les intérêts des propriétaires de l'entreprise, plutôt que ceux des employés.

Il est donc clair que les relations de travail dans les entreprises sont régies par des normes très différentes de celles qui régissent les relations entre directeurs et étudiants à l'université. Le fait que les personnes occupant des postes de direction puissent être soumises à une série de normes différentes liées à leur rôle (y compris des obligations fiduciaires potentiellement conflictuelles) est un problème central de l'éthique de la gestion (21), et de nombreuses organisations consacrent une énergie considérable à la mise en place de politiques et de normes informelles pour guider les dirigeants à travers de tels conflits. Mais le conflit devient peut-être encore plus critique lorsqu'une seule personne (ex. : l'entrepreneur universitaire) est soumise à deux ensembles différents de contraintes normatives en ce qui concerne sa relation avec une seule partie prenante. En résumé, l'entrepreneur universitaire est soumis à deux régimes normatifs différents : l'un qui exige une attention fidèle aux besoins éducatifs de l'étudiant, et l'autre qui exige une attention fidèle aux besoins des propriétaires de l'entreprise et qui peut limiter considérablement leur capacité à faire des choses qui profitent aux employés. Lorsque l'étudiant et l'employé sont une seule et même personne, le conflit est évident.

Discussion

La distinction entre les relations de supervision et les relations de travail n'est pas nette : après tout, de nombreux étudiants (dans l'ensemble des disciplines universitaires) sont rémunérés pour travailler en tant qu'évaluateurs dans le cadre de la notation des travaux d'étudiants (c'est-à-dire en tant qu'assistants d'enseignement), ou en tant qu'assistants de laboratoire, assistants de recherche, etc. Mais la situation de ces étudiants-employés diffère à bien des égards de celle des salariés du secteur privé. En fait, les différences sont plus instructives que les similitudes. Tout d'abord, dans les relations de travail classiques, le niveau de rémunération est déterminé par le marché : les compétences rares et utiles sont largement récompensées, tandis que les compétences courantes et moins utiles sont souvent rémunérées à un taux égal ou proche du minimum légal. Dans le milieu universitaire, en revanche, de nombreux emplois étudiants sont considérés (entre autres) comme des formes de financement des étudiants, et le taux de rémunération peut dans certains cas être fixé à un niveau invraisemblablement élevé par rapport à la valeur du travail effectué ; c'est particulièrement le cas dans les sciences humaines et sociales (surtout lorsqu'il existe également des conventions collectives pour les assistants d'enseignement et de recherche).[1]

Il convient d'examiner la situation complexe que nous décrivons du point de vue de l'étudiant-employé. Comme nous l'avons mentionné plus haut, dans les laboratoires universitaires de biosciences, lorsque les étudiants ne disposent pas de leur propre financement sous forme de bourses, ils sont invariablement rémunérés à partir des fonds de fonctionnement du directeur du laboratoire. Les cultures de recherche en laboratoire varient considérablement, mais, en général, on attend des étudiants qu'ils passent au moins 40 heures par semaine dans le laboratoire à leur poste de travail, à réaliser des expériences ; de nombreux directeurs de laboratoire (gestionnaires) exigent 70 heures par semaine ou plus. Étant donné que le directeur contrôle les salaires (bien que les organismes de subvention ou les départements fixent souvent des niveaux minimums de soutien), il peut accorder ou au

[1] Les niveaux de rémunération du travail des étudiants varient énormément d'une université à l'autre et d'une discipline à l'autre. Mais pour certains travaux au moins — comme la correction de tests à choix multiples ou la photocopie — les étudiants sont presque toujours payés beaucoup plus que le salaire (probablement proche du salaire minimum légal) qu'un tel travail exigerait en dehors d'une université.

moins promettre des primes ou des augmentations aux étudiants. Même une très petite augmentation horaire ou un complément de bourse peuvent être utilisés pour inciter les étudiants à terminer un projet plus rapidement, à travailler plus longtemps (y compris les nuits et les week-ends), etc. Mais en tant qu'étudiants, ils ne bénéficient pas des avantages sociaux (ex. : congés, couverture médicale) qui vont généralement de pair avec un emploi dans une entreprise. En revanche, contrairement à la plupart des salariés, les étudiants peuvent bénéficier du prestige d'être le premier auteur (ou coauteur) d'un article, peuvent être financés pour se rendre à des conférences nationales et internationales et y présenter leurs travaux, et sont souvent payés pour mener des recherches dans le cadre desquelles ils obtiendront un diplôme universitaire.

L'essence du problème est que les intérêts du chercheur, tel qu'ils se manifestent dans une relation de travail avec l'étudiant (que ce soit en tant que directeur de laboratoire ou en tant que dirigeant d'une entreprise dérivée), peuvent empiéter sur sa capacité à superviser et à servir de mentor à l'étudiant d'une manière qui soit dans le meilleur intérêt de l'étudiant. La notion de conflit d'intérêts est très différente à la lumière de ces deux ensembles de normes (c'est-à-dire les normes entourant la supervision, d'une part, et l'emploi, d'autre part). Dans un contexte qui réunit ces deux ensembles de normes, les conflits d'intérêts constituent une menace importante. Dans une relation de travail classique avec ses obligations contractuelles, le conflit (partiel) entre les intérêts des employeurs et des employés est si flagrant qu'il n'est souvent même pas *qualifié de* conflit d'intérêts.

Il convient d'énumérer quelques-unes des façons dont l'ensemble des influences sur le jugement des directeurs peut se manifester. Les influences sur la relation directeur-étudiant peuvent se manifester de la manière suivante :

- Diminution de la qualité et de la quantité des conseils aux étudiants ;
- Conseils de thèse biaisés (ex. : sur la question de savoir s'il faut poursuivre le projet ou l'arrêter et rejoindre l'entreprise) ;
- Des conseils biaisés concernant le moment de la publication par l'étudiant (ex. : retarder la soumission pour la publication afin de protéger des découvertes ayant une valeur commerciale) ;[2]
- Des mesures visant à retarder l'obtention du diplôme afin de conserver les talents (selon la rumeur, cette pratique est courante dans les laboratoires universitaires) ;
- Conseils biaisés sur le choix des sujets de recherche (commerciaux ou axés sur les intérêts) ;
- Des conseils de carrière biaisés (ex. : s'il faut poursuivre un poste de postdoctorant et une carrière universitaire, ou rejoindre l'entreprise).

Pour chacune de ces questions, les directeurs sont confrontés à un conflit d'intérêts : leurs intérêts en tant que directeurs de laboratoires universitaires et en tant que chercheurs avec des partenaires commerciaux risquent d'influencer les conseils qu'ils donnent à leurs supervisés. Cela ne veut pas dire, cependant, que tous les directeurs, ou ceux qui deviennent directeurs d'entreprise et qui emploient leurs étudiants supervisés dans des start-ups de biotechnologie, créent ou rencontrent nécessairement des conflits d'intérêts ingérables. Ce que nous voulons dire, c'est que la relation directeur-étudiant dans les laboratoires de

[2] Les étudiants sont souvent impliqués dans le processus de brevetage, y compris dans la réalisation de découvertes brevetables. Certaines universités canadiennes ont intégré dans leurs directives de soumission de thèse des dispositions permettant à un étudiant de retarder (par exemple d'un an) la publication de sa thèse dans le système de la bibliothèque nationale, afin de protéger une propriété intellectuelle potentielle ou des informations importantes et publiables susceptibles d'être volées par un concurrent.

biosciences est intrinsèquement complexe, un mélange de responsabilités et de loyautés souvent conflictuelles, qui est encore exacerbé lorsque le directeur devient un « scientifique entrepreneur » et l'étudiant un employé de l'entreprise.

Il convient de souligner que le simple fait de se trouver dans un conflit d'intérêts n'implique pas que l'on ait commis un acte contraire à l'éthique — la question est de savoir comment gérer la situation (22,23). Le conseil standard est en gros le suivant : 1) éviter les conflits d'intérêts dans la mesure du possible ; 2) déclarer leurs intérêts à toutes les personnes concernées ; et 3) se retirer des décisions sensibles dans la mesure du possible. Parfois, les points 1 et 3 sont impossibles à réaliser et le point 2 (transparence) devient alors crucial. Mais ce conseil standard peut s'avérer insuffisant. Les politiques et lignes directrices en matière d'éthique (y compris les conflits d'intérêts) peuvent fournir certaines indications, mais elles varient énormément d'une université à l'autre, sont parfois mal rédigées et peu diffusées (24,25) et ne traitent souvent pas spécifiquement des relations entre les directeurs et les étudiants (11).

Recommandations

Dans ce document, nous avons tenté d'illustrer le large éventail d'influences qui peuvent affecter l'exercice approprié du jugement de supervision dans les établissements d'enseignement supérieur, et en particulier dans les laboratoires de biosciences. Notre objectif est double. D'une part, nous avons cherché à mettre en lumière certains des facteurs les moins évidents (ou les moins souvent reconnus) susceptibles de biaiser le jugement des directeurs. D'autre part, nous avons cherché à situer les conflits d'intérêts *financiers* dans un spectre de forces — certaines relativement bénignes, d'autres malignes ; certaines évitables, d'autres inévitables — qui méritent toutes d'être reconnues et analysées. Bien que notre objectif principal ait été descriptif et analytique, nous considérons que notre analyse débouche sur deux séries de recommandations : l'une destinée aux directeurs individuels, l'autre aux institutions et aux décideurs institutionnels.

Conseils aux directeurs individuels

Il y a des limites à ce que l'on peut faire en se concentrant sur le comportement, les motivations et l'intégrité des individus. Comme l'ont fait valoir Norman et MacDonald (26), il est de plus en plus évident que les conflits d'intérêts (et les problèmes connexes examinés ci-dessus) sont mieux considérés comme un problème spécifiquement institutionnel : nous nous inquiétons généralement des conflits d'intérêts non pas (simplement) parce qu'ils affectent des individus (ex. : des étudiants), mais parce qu'ils compromettent la mission d'institutions entières — qu'il s'agisse de professions, d'entreprises, d'organisations caritatives ou d'universités — et mettent en péril la confiance du public à leur égard. Dans une perspective encore plus large, les conflits d'intérêts dans les laboratoires de biosciences peuvent nuire à la science elle-même en mettant en péril les relations de mentorat dont elle dépend (27). Dans ces conditions, les situations dans lesquelles le jugement d'un directeur individuel semble susceptible d'être biaisé par des forces inappropriées ne sont pas mieux traitées par des appels aux individus pour qu'ils se comportent de manière appropriée. La réputation des institutions peut être entachée par des conflits d'intérêts, ou l'apparence de conflits d'intérêts « même lorsque la personne au centre du conflit perçu est en fait d'une intégrité sans faille » et a agi de manière tout à fait appropriée (22). Néanmoins, le comportement des directeurs individuels a un effet très direct sur la vie des supervisés, c'est pourquoi il convient de donner quelques conseils. Nous vous proposons les quatre suggestions suivantes :

1. Les directeurs doivent reconnaître et se prémunir contre l'ensemble des facteurs susceptibles d'influencer l'enseignement, les conseils et le mentorat de leurs étudiants. Le fait que les politiques institutionnelles puissent se concentrer sur les conflits d'intérêts financiers n'excuse pas le fait de fermer les yeux sur d'autres facteurs, peut-être tout aussi biaisés.
2. Les directeurs doivent aller au-delà d'un vague engagement à « se prémunir contre » les conflits d'intérêts. En tant qu'éducateurs, ils savent que « faire plus d'efforts » est un mauvais plan. Cela est vrai, qu'il s'agisse de l'aspiration d'un étudiant à « faire plus d'efforts au prochain trimestre » ou de l'intention d'un directeur de garder son jugement professionnel libre de tout préjugé. Nous recommandons plutôt une auto-évaluation explicite et écrite.
3. Les directeurs doivent s'informer sur les facteurs de biais « classiques » (dont beaucoup sont évoqués ci-dessus) et examiner attentivement si, et comment, leur propre comportement est influencé par ces sources de biais ou les évite.
4. Les directeurs doivent parler ouvertement des conflits d'intérêts avec leurs étudiants supervisés — à la fois dans l'abstrait et en ce qui concerne les conflits d'intérêts particuliers et concrets. Il s'agit d'une partie importante du processus de mentorat, qui aide les personnes conseillées à apprendre à reconnaître et à traiter de manière appropriée les conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent au cours de leur propre carrière.[3] Parler ouvertement des conflits d'intérêts est également un bon moyen de refléter le fait (mentionné plus haut) que le fait de se trouver dans un conflit d'intérêts n'est pas en soi condamnable : il s'agit d'un défi éthique qu'il convient de comprendre et d'atténuer, et dont on peut tirer des leçons.

Recommandations aux institutions

Nous proposons les quatre recommandations suivantes aux institutions, en *plus des* politiques déjà en place pour la déclaration et la limitation des conflits d'intérêts financiers. Pour certaines de ces recommandations, la question de savoir s'il est préférable qu'elles soient mises en œuvre par des laboratoires individuels, des départements ou des universités entières dépendra de divers facteurs organisationnels, notamment la taille, l'interdisciplinarité, etc.

1. Les institutions devraient élaborer des lignes directrices claires (lorsqu'elles n'existent pas déjà) concernant notamment la charge de travail et la rémunération des étudiants des cycles supérieurs et des postdoctorants travaillant dans des laboratoires de biosciences, ainsi que la durée des études aux cycles supérieurs.

2. Les institutions devraient favoriser une discussion ouverte à la fois sur les exigences d'un bon mentorat et sur les dangers et les variétés des conflits d'intérêts. L'Académie nationale des sciences suggère, par exemple, que les institutions « organisent davantage de discussions sur des sujets pertinents pour le mentorat, tels que les normes professionnelles [et] les valeurs éthiques… » (29)

3. Les institutions devraient encourager un processus d'auto-évaluation ou d'auto-audit de la part des professeurs impliqués dans l'encadrement des étudiants aux cycles supérieurs, en ce qui concerne l'ensemble des facteurs connus pour être susceptibles de fausser le jugement de l'encadrement. Quelle que soit leur forme, ces exercices doivent avoir pour objectif explicite et clair d'aider les directeurs à s'autocontrôler, plutôt que de faciliter une surveillance externe accrue.

[3] Sur l'importance d'une formation à l'éthique plus générale pour les étudiants et les enseignants en biosciences, voir (28).

4. Les bureaux de transfert de technologie devraient mettre en œuvre des politiques concernant le traitement des étudiants dont la recherche de troisième cycle est effectuée en tout ou en partie dans des laboratoires commerciaux, et concernant les limites imposées aux entreprises dérivées qui recrutent des étudiants avant l'obtention de leur diplôme. Nous n'avons pas une vision claire de ce à quoi ces politiques devraient ressembler, mais nous sommes certains que de telles politiques, et les discussions entre parties prenantes qui devraient les alimenter, seraient utiles.

Il est essentiel de reconnaître les valeurs et les objectifs différents et parfois contradictoires de l'université et de l'industrie, ainsi que les rôles et responsabilités professionnels associés des directeurs et des gestionnaires propriétaires de start-up. Nous sommes d'avis que les chercheurs, les étudiants, les administrateurs universitaires et les partenaires industriels doivent accorder une attention explicite à ces relations et aux conflits d'intérêts qui y sont associés.

Références

1. Bok D. Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education. Princeton: Princeton University Press; 2003.
2. Benner M, Sandstrom U. Institutionalizing the triple helix: Research funding and norms in the academic system. Research Policy. 2000;29(2):291-301.
3. Lewis S, Baird PA, Evans RG, et al. Dancing with the porcupine: Rules for governing the university-industry relationship. Canadian Medical Association Journal. 2001;165(6):783-5.
4. Triggle DJ. Patenting the sun: Enclosing the scientific commons and transforming the university — ethical concerns. Drug Development Research. 2004;63(3):139-49.
5. Cohen JJ. Managing financial conflicts of interest in clinical research. Science and Engineering Ethics. 2002;8:401-6.
6. Schafer A. Biomedical conflicts of interest: A defence of the sequestration thesis—learning from the cases of Nancy Olivieri and David Healy. Journal of Medical Ethics. 2004;30(1):8-24.
7. Krimsky S, Rothenberg LS, Stott P, Kyle G. Scientific journals and their author's financial interests: A pilot study. In: Caulfield TA, Williams-Jones B, editors. The Commercialization of Genetics Research: Ethical, Legal, and Policy Issues. New York, NY: Kluwer Academic; 1999. p. 101-10.
8. Stein CM. Publishing work sponsored by the tobacco industry. Clinical Pharmacology & Therapeutics. 2004;76(6):517-8.
9. ICMJE. Requirements for manuscripts submitted to biomedical journals: Writing and editing for biomedical publication. Philadelphia: International Committee of Medical Journal Editors; 2007.
10. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
11. Cho MK, Shohara R, Schissel A, Rennie D. Policies on faculty conflicts of interest at US universities. Journal of the American Medical Association. 2000;284(17):2203-8.
12. Doutriaux J, Padmore T, Schuetze HG. Theory and Practice in University-Industry Collaborations: An International Case Study. Vancouver: Centre for Policy Studies in Higher Education and Training; 2003.
13. Campbell EG, Gruen RL, Mountford J, Miller LG, Cleary PD, Blumenthal D. A national survey of physician-industry relationships. New England Journal of Medicine. 2007;356(17):1742-50.

14. Bouchard RA, Lemmens T. Privatizing biomedical research—a 'third way'. Nature Biotechnology. 2008;26(1):31-6.
15. Parks MR, Disis ML. Conflicts of interest in translational research. Journal of Translational Medicine. 2004;2(28).
16. Atkinson-Grosjean J. Public Science Private Interests: Culture and Commerce in Canada's Networks of Centres of Excellence. Toronto: University of Toronto Press; 2006.
17. Shane SA. Academic Entrepreneurship: University Spinoffs and Wealth Creation. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing; 2004.
18. Jousma H, Scholten V. The roles of scientists in starting-up research-based spin-off companies. Academic Conferences Limited; 2007. p. 67-73.
19. Davis M. Ethics and the University. London, UK: Routledge; 1999.
20. Moore DA, Loewenstein G, Tanlu L, Bazerman MH. Auditor independence, conflict of interest, and the unconscious intrusion of bias. Harvard Business School Working Paper. 2003;03-116.
21. Buchanan A. Toward a theory of the ethics of bureaucratic organizations. Business Ethics Quarterly. 1996;6(4):419-40.
22. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
23. Davis M, Stark A. Conflict of Interest in the Professions. New York, NY: Oxford University Press; 2001.
24. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
25. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
26. Norman W, MacDonald C. Conflict of interest. In: Brenkert G, Beauchamp TL, editors. Oxford Handbook of Business Ethics. Oxford: Oxford University Press; 2009. p. 441-70.
27. Shamoo AE, Resnik DB. Chapter 4: Mentoring and collaboration. In: Shamoo AE, Resnik DB, editors. Responsible Conduct of Research. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press; 2009. p. 68-80.
28. Eisen A, Berry RM. The absent professor. The American Journal of Bioethics. 2002;2(4):38-49.
29. National Academy of Sciences. Advisor, Teacher, Role Model, Friend. On Being a Mentor to Students in Science and Engineering. Washington, D.C.: National Academy Press; 1997.

Les professeurs et la gestion des conflits d'intérêts inévitables : l'artillerie lourde de la politique n'est pas toujours nécessaire

Bryn Williams-Jones

Version originale : Williams-Jones B. Professors and the management of unavoidable conflicts of interest : don't always need the heavy artillery of policy. BioéthiqueOnline. 2013;2(4).

Résumé

Les conflits d'intérêts dans le contexte universitaire font l'objet d'une attention croissante, mais l'accent a surtout été mis sur les conflits d'intérêts financiers problématiques découlant des relations entre l'université et l'industrie, qu'il convient manifestement d'éviter. Il en résulte malheureusement une perception péjorative des conflits d'intérêts, considérés comme équivalents à la fraude et donc comme un problème d'inconduite académique. Dans cet article, l'objectif est de montrer que, si certains conflits d'intérêts financiers et non financiers sont particulièrement problématiques et doivent donc être évités, beaucoup sont omniprésents et constituent en fait la norme dans le monde universitaire, même s'ils sont encore largement ignorés et mal compris. En réfléchissant à mes propres expériences en tant que professeur d'université, je décris une diversité de conflits d'intérêts financiers, non financiers et institutionnels, de degrés de risque variables, qui surviennent dans les activités quotidiennes d'un professeur, afin de considérer ensuite comment ces conflits d'intérêts peuvent et doivent être gérés dans la pratique. Il est essentiel de prendre en compte l'ensemble des conflits d'intérêts et de réfléchir à des politiques, procédures ou lignes directrices appropriées pour interdire certains conflits d'intérêts et atténuer les risques d'autres ; mais ces mécanismes « durs » ne constituent qu'une partie de la solution. Cet article s'attachera à élucider les divers mécanismes « doux » — tels que l'éducation, la conscience de soi, l'humilité et le dialogue (avec les collègues, les étudiants, le personnel) — qui peuvent permettre aux professeurs de gérer les conflits d'intérêts qui ne peuvent être ni évités ni prévenus.

Remerciements

Je tiens à remercier Marie-Pierre Bousquet, Marie-Josée Potvin et Ghislaine Mathieu pour leurs commentaires et suggestions utiles sur les premières versions de ce manuscrit. Je remercie également les éditeurs et les évaluateurs pour leurs critiques extrêmement détaillées et constructives, ainsi que pour leur générosité à fournir des suggestions et des exemples afin de clarifier et d'enrichir le texte. Une première version de cet article a été présentée lors de la *3e journée Éthique et santé : Éthique professionnelle* (18 mars 2011), organisée par le Centre de recherche en éthique de l'Université de Montréal (CREUM) et les Programmes de bioéthique, Université de Montréal. Plusieurs des idées présentées dans ce document ont bénéficié d'une critique et d'une discussion continue avec le Groupe de recherche sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal. Cette recherche a été soutenue par des subventions du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQ-SC) et du Bureau de l'éthique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Introduction

Le terme « professeur » ne désigne pas une profession formelle — comme c'est le cas pour les médecins, les avocats, les infirmières ou les ingénieurs, par exemple — et il n'existe donc

pas de code d'éthique professionnelle pour les professeurs d'université (même s'il existe des codes pour le personnel universitaire en général) afin de guider leur comportement et de les rendre publiquement et légalement responsables s'ils enfreignent les normes de leur profession. Bien que certains professeurs soient également membres de professions formelles et disposent donc de codes de déontologie, la plupart d'entre eux doivent chercher des repères éthiques dans les normes professionnelles ou institutionnelles générales d'intégrité académique (honnêteté, précision, équité, collégialité, etc.) qu'ils ont apprises au cours de leurs études supérieures et par essais et erreurs au fur et à mesure qu'ils s'intégraient dans leurs institutions universitaires respectives. Pourtant, les points de vue sur le « rôle de l'académie » dans la société et sur celui des professeurs sont de plus en plus contestés, en particulier dans un contexte où les professeurs sont plus que jamais encouragés à développer et à transférer leurs connaissances ou à faire de la recherche qui peut être transformée en produits commercialisables (1,2). Dans le contexte canadien, il existe une diversité de politiques et de lignes directrices pertinentes qui fournissent un cadre normatif aux professeurs — par exemple, les politiques institutionnelles sur l'intégrité/l'inconduite académique (3) et les conflits d'intérêts (4), et les lignes directrices nationales sur l'éthique de la recherche (5) et l'intégrité académique (6) — mais ces repères peuvent être incomplets, insuffisants, difficiles d'accès, et parfois même contradictoires. C'est notamment le cas pour les conflits d'intérêts.

Dans les discussions sur les conflits d'intérêts et les professeurs d'université, nous pensons généralement qu'il s'agit d'un problème : 1) un problème d'inconduite académique, et 2) quelque chose qui implique des intérêts financiers associés à la recherche biomédicale ou en sciences appliquées. En d'autres termes, nous sommes surtout sensibles aux situations impliquant le clinicien-chercheur qui travaille sur un essai clinique de médicament parrainé par une société pharmaceutique et qui est payé pour chaque patient recruté dans le cadre de l'étude (7) ; ou le professeur qui développe une nouvelle technologie, lance une jeune entreprise et consacre ensuite plus de temps à la croissance de l'entreprise au détriment d'autres responsabilités professorales (8) ; ou le doyen qui négocie un don important d'une entreprise à un centre de recherche de sa faculté, en espérant implicitement que son influence sera mise à profit pour « encourager » l'embauche de certains professeurs et pas d'autres (9,10). Ces cas très médiatisés ont conduit la plupart des universités d'Amérique du Nord à adopter des politiques et des procédures strictes en matière de conflits d'intérêts afin de limiter les conséquences négatives de ces intérêts financiers majeurs (et de certains intérêts non financiers) sur le comportement des universitaires (11). Le problème, cependant, est que ces mesures donnent l'impression que la plupart, sinon la totalité, des conflits d'intérêts problématiques sont d'ordre financier et qu'ils sont le résultat de la corruption et de l'inconduite de « quelques pommes pourries » (12). Les conflits d'intérêts sont donc considérés comme mauvais par définition et doivent donc *toujours* être évités ; en d'autres termes, la meilleure approche consiste à mettre en œuvre et à respecter des politiques et des procédures de « tolérance zéro ». Mais ce n'est tout simplement pas le cas.

Un conflit d'intérêts, au sens large, peut être défini comme « une situation dans laquelle une personne a un intérêt privé ou personnel suffisant pour sembler influencer l'exercice objectif de ses fonctions officielles en tant que fonctionnaire, employé ou professionnel » (13). Ces facteurs comprennent non seulement les intérêts financiers, mais aussi toute la gamme des facteurs personnels susceptibles d'affecter le jugement ou l'objectivité (ex. : la fierté personnelle, le prestige, la compétitivité) (14). Dans le contexte de la recherche universitaire, un conflit d'intérêts peut survenir avec « tout facteur qui pourrait avoir tendance à saper la capacité d'un chercheur compétent à porter des jugements scientifiquement fiables

concernant la stratégie, les preuves ou les conclusions de la recherche » (15). En outre, la détermination de l'existence d'un conflit d'intérêts ne doit pas être considérée comme une décision factuelle noire ou blanche — « oui, il y en a un, non, il n'y en a pas ». Non seulement une telle détermination serait difficile et probablement très subjective, mais elle fixerait également un seuil très élevé pour la détermination de conflit d'intérêts, ce qui rendrait le concept difficile à rendre opérationnel.

Selon Resnik (16), une définition plus utile des conflits d'intérêts se concentrerait sur 1) la détermination du risque ou de la probabilité de l'existence d'un conflit d'intérêts compte tenu des intérêts en jeu, et 2) la distinction entre les conflits d'intérêts qui sont réels (effectifs) ou apparents. Un professeur a donc un véritable conflit d'intérêts « si et seulement s'il *a des* intérêts personnels, financiers, professionnels ou politiques qui ont une probabilité significative de compromettre le jugement du [professeur] moyen dans la conduite de ses recherches [ou autres activités professionnelles] » (16), ce qui est différent d'un conflit d'intérêts apparent, qui serait le cas « si et seulement s'il a des intérêts personnels, financiers, professionnels ou politiques qui *semblent à l'observateur extérieur moyen* avoir une chance significative de compromettre le jugement du [professeur] moyen dans la conduite de la recherche [ou d'autres activités professionnelles] » (16).[4] Les conflits d'intérêts les plus évidents surviennent lorsque les professeurs ont des intérêts financiers ou personnels susceptibles d'influencer l'exercice objectif de leurs fonctions officielles, que ce soit en tant que contributeurs à l'ensemble des connaissances partagées ou en tant qu'éducateurs (11). Les conflits d'intérêts résultant du financement privé de la recherche, que ce soit sous la forme de contrats de recherche, d'activités de conseil externe ou de participation à des coentreprises, sont particulièrement préoccupants (17-19).

Bien que les conflits d'intérêts puissent être définis comme un « potentiel d'altération » du jugement du professeur dans des situations particulières, ils ne sont pas intrinsèquement contraires à l'éthique ni synonymes d'inconduite académique, même s'ils conduisent parfois à un comportement contraire à l'éthique (12). Le contexte institutionnel de l'université rend de nombreux conflits d'intérêts probables, voire inévitables, et ils peuvent être involontaires et inconscients. Dans cet article, j'explore une diversité de conflits d'intérêts largement ignorés — que j'ai regroupés en conflits d'intérêts *financiers*, *non financiers* et *institutionnels* — qui surviennent dans le cadre des activités quotidiennes normales d'un professeur d'université, c'est-à-dire moi-même. Bien que certains conflits d'intérêts soient suffisamment problématiques (risque important de préjudice pour les étudiants, les collègues, les réputations individuelles ou institutionnelles) pour nécessiter des changements dans les structures institutionnelles (ex. : la mise en œuvre de politiques restreignant certains intérêts), je m'attacherai spécifiquement à la manière dont les conflits d'intérêts qui sont souvent inévitables peuvent et doivent être gérés, et généralement sans avoir recours à « l'artillerie lourde » des politiques en matière de conflits d'intérêts.

Intérêts financiers

Professeur au Programme de bioéthique du Département de médecine sociale et préventive de l'Université de Montréal, mes recherches portent sur les questions d'innovation en santé, d'éthique professionnelle, d'intégrité scientifique et de gestion des conflits d'intérêts. Ainsi, je ne reçois pas d'honoraires pour le recrutement de patients dans le cadre d'un essai clinique et je ne lance pas d'entreprise dérivée dans le domaine des nouvelles technologies. Néanmoins, mon expertise en matière de recherche m'a conduit à être sollicité pour des

[4] Merci à David Resnik d'avoir souligné la nécessité de cette clarification et d'avoir fourni une excellente source!

activités rémunérées à l'extérieur de l'université et à m'y engager. Par exemple, j'ai effectué occasionnellement des contrats de consultation rémunérés avec des agences gouvernementales (ex. : Génome Canada et Santé Canada), j'ai reçu de modestes honoraires pour siéger à des comités consultatifs d'experts (ex. : Génome Québec), j'ai également reçu des honoraires et mes frais de voyage ont été payés (avec de très beaux hôtels) pour donner des présentations invitées lors de conférences ou d'ateliers dans des endroits exotiques, tels que la Chine, la Corée du Sud et Red Deer, en Alberta! Les sommes d'argent en jeu — allant de quelques centaines de dollars à quelques milliers — sont toujours les bienvenues, tout comme l'opportunité de voyager à l'étranger. Il est clair que ces incitations ont constitué un intérêt mineur, mais non négligeable, qui a pesé dans ma décision de m'engager ou non dans les différentes activités. Cela soulève une question délicate, à mon avis, à savoir le conflit d'engagement, « un terme générique désignant les questions centrées sur l'allocation de temps et d'énergie pour remplir trois rôles académiques principaux : l'enseignement, la recherche et le service public » (20).

Comme de nombreux économistes ou hommes d'affaires en conviendraient, « le temps, c'est de l'argent ». En tant que professeur d'université très occupé, mon « temps libre » est très limité et, pour moi, ce temps a une valeur substantielle, mais totalement arbitraire. Je n'ai qu'un ou deux jours libres par semaine de sept jours pour me consacrer à mes recherches et à mes écrits, le reste étant occupé par des responsabilités d'enseignement, de supervision ou d'administration ; les incitations financières ou autres nécessaires pour que je consacre mon temps libre sont donc relativement élevées. Pourquoi voudrais-je passer ce temps à travailler pour quelqu'un d'autre? Ce n'est pas comme si j'avais besoin d'argent, étant donné que j'ai un bon salaire et des avantages sociaux. Mais si l'intérêt d'un contrat ou d'un voyage rémunéré est non négligeable et s'il correspond à mes intérêts et activités de recherche et de publication, alors cela devient une opportunité à envisager.

Les mécanismes standard proposés pour traiter ces conflits d'intérêts financiers sont les suivants :

1. *Des seuils financiers de déclaration*, tels que la politique des National Institutes of Health (NIH) des États-Unis, qui exige des chercheurs financés par le gouvernement fédéral qu'ils déclarent les contrats ou les honoraires de plus de 5 000 dollars, sans que cela implique qu'ils soient interdits (21). Mais de tels seuils de déclaration posent des problèmes évidents, car même 1 500 dollars peuvent constituer un intérêt potentiellement problématique pour certains professeurs à un moment donné (ex. : un professeur débutant avec un salaire inférieur et des dettes importantes) et donc justifier une déclaration, alors que 10 000 dollars pour un professeur senior fortuné peuvent ne pas être problématiques pour cet individu... alors qu'une bouteille de vin de 100 dollars pour un connaisseur pourrait être problématique, quel que soit son salaire ! Le fait de ne déclarer que certains intérêts financiers signifie-t-il nécessairement que les conflits d'intérêts ont été gérés ? Il est clair que la déclaration n'est que la première étape d'un processus de gestion. Mais comment (selon quel critère) un tiers, par exemple, mon chef de département, peut-il décider si le fait que j'aie reçu des honoraires de 1 500 dollars pour une présentation invitée constitue un conflit d'intérêts problématique et, dans l'affirmative, déterminer une stratégie de gestion appropriée ?

2. *Interdiction* des « stylos gratuits » ou des voyages/interventions rémunérés par l'industrie pharmaceutique, car ce sont des moyens efficaces pour générer une influence positive inconsciente (22,23). Mais pourquoi se concentrer uniquement sur

Big Pharma, même si leur marketing et leur influence ont été particulièrement problématiques en médecine ? D'autres industries ou organisations à but lucratif ou non lucratif qui distribuent des stylos gratuits (agences gouvernementales, organisations professionnelles) ou qui paient des voyages cherchent à influencer certains comportements ou à susciter un sentiment positif chez les professeurs. Le stylo gratuit, un voyage dans la capitale et un bon dîner seraient-ils acceptables s'ils provenaient d'une agence de financement fédérale (mais pas de l'industrie ?) pour siéger à un comité bénévole d'évaluation des bourses ? Il est clair que ces « cadeaux » font partie de la campagne publicitaire du bailleur de fonds, visant à reconnaître ma participation à une activité qui demande beaucoup de temps et de travail, et à créer une influence positive, c'est-à-dire à m'inciter à continuer à participer à de telles activités académiques bénévoles.

3. La *déclaration*, comme les déclarations annuelles obligatoires ou l'affichage sur les sites web des établissements des conflits d'intérêts du corps professoral pour promouvoir la transparence (24). Une fois de plus, nous sommes confrontés au problème de décider quels types de conflits d'intérêts financiers doivent être déclarés (seuil financier), mais aussi comment et sous quelle forme ils doivent être présentés (ex. : au sein de l'institution ou publiquement). Que se passe-t-il si certaines personnes ne déclarent pas ou ne savent même pas qu'elles sont ou pourraient être dans un conflit d'intérêts qui devrait être déclaré? Et ce n'est pas parce que l'intérêt est déclaré que son influence a été éliminée et que le conflit d'intérêts est géré (25–27).

En termes d'influence, « n'eût été » l'incitation financière, il y a de nombreuses activités que je n'aurais pas entreprises ; mais est-ce que cela me place dans un conflit d'engagement problématique qui affecterait également mon jugement professionnel ou mon objectivité, et deviendrait donc un conflit d'intérêts ? De nombreuses universités ont des politiques ou des pratiques (souvent non formellement codifiées) qui autorisent un certain niveau d'activités extérieures (ex. : la consultation) de la part des professeurs. Cela peut refléter une reconnaissance implicite du fait que les professeurs sont en réalité sous-payés par rapport à leur formation (ex. : par rapport au secteur privé ou à la fonction publique), ou simplement une reconnaissance du fait que, comme ils travaillent probablement bien plus que 40 heures par semaine (plutôt 60–80 heures), les professeurs ont acquis une certaine flexibilité dans la manière dont ils gèrent leur temps. Mais cette même flexibilité peut devenir problématique si des incitations financières externes me conduisent à consacrer plus que la règle du « un jour par semaine à votre discrétion » d'un jour par semaine, courante dans de nombreuses universités, et à négliger ainsi mes autres responsabilités académiques (conflit d'engagement), ou à donner la priorité aux intérêts de ceux pour qui je suis consultant par rapport à mes responsabilités de professeur (conflit d'intérêts).

Plus diffuse est la pression générale exercée sur les professeurs pour qu'ils soient performants afin de faire progresser leur carrière et d'obtenir des salaires plus élevés, même lorsqu'il n'y a pas de primes de performance financière. Reconnaissant que « ce qui compte vraiment » pour la promotion, ce sont les bourses et les publications, il existe un intérêt à consacrer son temps à la recherche, aux publications et à la rédaction de bourses, au détriment de l'enseignement, de la supervision ou de la collégialité (participation aux divers comités du département ou de la faculté). Dans ce cas, l'intérêt financier est d'obtenir un meilleur salaire et plus de subventions, et le conflit réside dans le fait que cet intérêt oriente le comportement

vers un sous-ensemble de responsabilités académiques du professeur (et son jugement sur celles qui sont importantes) au détriment d'autres (ex. : les intérêts des étudiants) (20,28).

Ma propre expérience de la gestion de ces intérêts financiers m'a permis de constater que les politiques formelles de déclaration annuelle qui exigent le remplissage d'un formulaire ne constituent qu'une partie très limitée de la solution, en particulier lorsqu'il n'y a pas de plan ultérieur pour gérer la situation. Ce qui m'a aidé à gérer ces conflits d'intérêts, c'est la prise de conscience de mes propres intérêts et une réflexion sur la manière dont ces intérêts peuvent entrer en conflit avec mes autres responsabilités. Par exemple, lorsque j'accepte un voyage rémunéré vers une destination intéressante ou un contrat de conseil pour mener à bien un projet de recherche particulier, je me pose les questions suivantes : cette activité correspond-elle à mes intérêts de recherche actuels ? Va-t-elle me détourner de mes autres responsabilités ? Ai-je le temps ? Comment cette activité peut-elle profiter à mes étudiants ou à mes collègues (ex. : financement pour les étudiants, réseau) ? Et lorsque je suis incertain de la réponse à l'une de ces questions, je consulte mes collègues. Cette remise en question nécessite un degré important de réflexivité — voire d'honnêteté brutale — et l'humilité de partager ses préoccupations et de demander conseil à ses collègues afin de déterminer si un conflit d'intérêts particulier est problématique et, dans l'affirmative, de déterminer la meilleure façon de le gérer. Il faut également reconnaître que certains intérêts sont particulièrement problématiques, qu'ils peuvent être difficiles à identifier par la réflexivité (il est très difficile d'admettre, en tant que professeur, que l'on peut avoir un parti pris !)

Intérêts non financiers

De mon point de vue, les conflits d'intérêts que je trouve les plus difficiles à gérer dans la pratique — et donc les plus intéressants à étudier sur le plan intellectuel — sont ceux qui ne sont pas financiers et qui ont trait aux interactions et aux relations humaines. En tant que professeur d'université, je passe la majeure partie de mon temps à dialoguer avec diverses personnes dans des contextes variés (ex. : des étudiants, d'autres professeurs, des administrateurs, du personnel de soutien) et, à ce titre, je suis régulièrement impliqué dans une diversité de conflits d'intérêts qui sont plus ou moins problématiques. Dans cette section, je me concentrerai sur trois types de relations : 1) professeur-étudiant, 2) professeur-professeur et 3) professeur-institution.

1) Relation professeur-étudiant

Mon enseignement s'inscrit dans le cadre d'un programme d'études supérieures et il arrive donc souvent que les étudiants qui suivent mes cours soient également ceux que je supervise pour leurs projets de maîtrise ou de doctorat. Cela crée un conflit d'intérêts important qui a des implications à la fois pour l'étudiant en question, pour la classe dans son ensemble et pour la confiance qu'ils ont en moi en tant qu'enseignant/directeur. Je connais invariablement « mes étudiants des cycles supérieurs » beaucoup mieux que les autres étudiants de ma classe, et il y a donc un risque de partialité (ex. : d'être plus généreux) dans mon évaluation de leurs travaux par rapport à ceux du reste de la classe. Étant conscient de ce risque de biais positif, je peux également me montrer trop sévère dans l'évaluation du travail de mes propres étudiants, « surcorriger » en quelque sorte et donc être injuste par rapport à mes évaluations du travail de leurs camarades, parce que « je sais que mon étudiant peut faire mieux ! ». Ce type de conflit d'intérêts peut être considéré comme se situant à l'une des extrémités (c'est-à-dire la moins problématique) d'un spectre de relations professeur-étudiant.

Plus problématique est la situation — qui m'a été rapportée par des collègues — où un étudiant de la classe entretient une relation personnelle étroite avec le professeur (ex. : un enfant, un conjoint). Dans ce cas, il est approprié que le professeur ne note pas l'étudiant afin d'éviter toute partialité réelle ou perçue ; mieux encore, l'étudiant ne devrait pas suivre le cours du professeur, évitant ainsi toute apparence de conflit d'intérêts. De même, dans le cas où l'étudiant est l'enfant d'un collègue ou d'un voisin, et en particulier lorsqu'il existe une relation de longue date (ex. : avoir vu l'enfant grandir), il serait judicieux que cet étudiant soit évalué par un autre collègue ou un assistant d'enseignement.

Dans les deux cas, cependant, une analyse au cas par cas et une intervention proportionnée au risque est nécessaire. Interdire, sans exception, la participation à un cours d'étudiants ayant une relation personnelle étroite avec le professeur pourrait indûment pénaliser certains étudiants, en particulier lorsque le cours est obligatoire et qu'il n'existe pas d'autres cours. Dans une classe nombreuse, où il y a des assistants d'enseignement, il est possible de faire évaluer l'étudiant par une personne qui n'a pas de relation personnelle étroite, bien qu'il faille toutefois s'assurer qu'il n'y a pas de favoritisme de la part de l'évaluateur à l'égard d'un étudiant dont il sait qu'il a une relation étroite avec le professeur. Mais, comme dans mon exemple précédent concernant les étudiants participant à mes séminaires, la situation devient beaucoup plus difficile lorsqu'il n'y a qu'un seul évaluateur (le professeur) et une petite cohorte d'étudiants. Dans l'ensemble, je suggérerais que la perception de partialité peut être moins problématique que la pression que le professeur peut *ressentir* pour être plus favorable à cet étudiant (c'est-à-dire pour être gentil ou ne pas être trop exigeant envers l'enfant de l'ami/collègue), indépendamment de l'existence ou non de pressions *réelles* de la part de l'ami ou du collègue.

À l'autre extrémité du spectre des cas problématiques se trouvent les relations romantiques entre étudiants et professeurs. Même si la relation est pleinement consensuelle entre deux adultes, le déséquilibre des pouvoirs sera tel que les autres étudiants ou collègues se demanderont invariablement si le professeur a abusé de sa position d'autorité pour séduire l'étudiante, même si c'est l'inverse qui s'est produit (29). En outre, il peut y avoir une rupture de confiance qui met en péril la relation qui devrait exister entre un professeur et son étudiant des cycles supérieurs. Je dirais qu'un intérêt romantique compromet la capacité du professeur à assumer sa responsabilité fiduciaire de travailler dans le meilleur intérêt *académique* et *professionnel* de son étudiant, comme ce serait également le cas pour les conflits d'intérêts financiers (ex. : l'étudiant travaille également dans l'entreprise dérivée du professeur). Le risque de jugement partial — sans parler des accusations de harcèlement sexuel — et la perte de crédibilité et de confiance qui en découle pour la classe et les collègues (et pour l'institution) est tout simplement trop élevé pour être permis (30).

La plupart des institutions condamneraient à juste titre — et même sanctionneraient comme une inconduite académique — les relations romantiques entre professeurs et étudiants de premier cycle, en raison de la différence de pouvoir (si ce n'est pas nécessairement aussi une différence d'âge) et de la perception très négative d'un biais de la part des autres étudiants et collègues (31,32). Le cas des étudiants des cycles supérieurs est plus délicat, car ils sont généralement plus âgés et plus mûrs (beaucoup de mes étudiants des cycles supérieurs ont mon âge ou plus) et peuvent développer des relations de travail étroites et à long terme avec leurs directeurs, qui peuvent parfois déboucher sur des sentiments romantiques. Si une relation amoureuse consensuelle se développe au cours d'une supervision, une solution raisonnable serait que l'étudiant change de directeur et que l'ancien directeur s'abstienne d'évaluer l'étudiant dans tout autre contexte (jurys, concours de bourses) ; néanmoins,

l'apparence de conflit d'intérêts peut demeurer très difficile à éliminer (33). Je soutiendrais donc fermement que les professeurs devraient éviter, dans la mesure du possible, d'enseigner et ne jamais superviser des étudiants des cycles supérieurs avec lesquels ils entretiennent une relation personnelle étroite (ex. : familiale, amoureuse ou professionnelle).

Mais pour revenir au cas initial, sans doute moins problématique, mais plus courant, des étudiants des cycles supérieurs auxquels j'enseigne et que je supervise également, il ne serait pas impraticable — et probablement non justifié, compte tenu du niveau de risque de partialité — d'exiger de moi que je ne note pas ces étudiants. En pratique, cela reviendrait à demander à d'autres professeurs de noter des étudiants dans un cours qu'ils n'enseignent pas, ajoutant ainsi une responsabilité qui n'est normalement assumée qu'en cas d'inconduite de l'étudiant (ex. : plagiat) ou de désaccord sur l'évaluation finale. Une possibilité serait de recourir à des évaluations avec une procédure d'examen en aveugle, de sorte que l'identité des étudiants soit cachée pendant le processus d'évaluation (ex. : en supprimant les identifiants, tels que le nom, le numéro d'identification, etc.). Bien que cela pourrait certainement minimiser le risque de biais dans le contexte des examens écrits, cela serait beaucoup moins applicable pour les travaux écrits longs, car je connais probablement les intérêts de recherche et le style d'écriture de l'étudiant, et impossible dans le cas des présentations en classe. Ces deux derniers mécanismes d'évaluation sont couramment utilisés dans les sciences humaines et de nombreuses sciences sociales, et je les utilise systématiquement dans mes cours de troisième cycle. Mon approche de gestion a donc consisté à faire un effort conscient pour être aussi juste que possible dans mes évaluations, en reconnaissant ma propre tendance à être trop généreux ou plus exigeant envers les étudiants que je supervise.

Compte tenu de l'importante liberté académique dont disposent les professeurs dans la conception et la conduite de leurs cours (et donc de la confiance en leur jugement), ainsi que de la subjectivité substantielle de l'évaluation des travaux écrits, la conscience de soi et l'expérience constituent probablement la meilleure approche de gestion lorsqu'il n'est pas possible de mettre le travail en aveugle ou de le faire évaluer par une tierce partie. Mais la transparence est également essentielle pour établir et maintenir la confiance face à des conflits d'intérêts réels et inévitables. Dans ces situations, je discute des conflits d'intérêts avec ma classe au début du semestre. La déclaration devient un « moment d'apprentissage » ou un outil pédagogique pour aider à introduire les étudiants à la notion de conflit d'intérêts en général, et aux risques ou préjudices qui doivent être évités (ex. : les biais positifs ou négatifs, le favoritisme), et à la justice et à l'équité dans l'évaluation des étudiants (ex. : le mérite par rapport à l'égalitarisme) qui peuvent être compromises lorsque les conflits d'intérêts ne sont pas gérés de manière appropriée.

Outre l'enseignement ou la supervision d'étudiants des cycles supérieurs, il existe de nombreuses autres situations dans la relation professeur-étudiant qui placent régulièrement les professeurs (y compris moi-même) et leurs étudiants dans un conflit d'intérêts potentiellement problématique et souvent inévitable (28).

Publications

Contrairement à certaines disciplines des sciences humaines et sociales, dans les sciences appliquées et les sciences de la santé — et pour ce qui me concerne, en bioéthique — il est à la fois possible et valorisé de coécrire des articles avec des étudiants. L'aspect positif évident est que cela aide les étudiants à apprendre à écrire et à publier, et à renforcer leur expérience universitaire, leur crédibilité et leur confiance. La co-signature est également bénéfique pour les professeurs en leur permettant de produire un plus grand nombre de publications par an

que s'ils publiaient seuls ; mais sans mes étudiants coauteurs, je ne pourrais pas publier les 5 à 7 articles par an qui sont considérés comme un rythme de publication « normal » pour un professeur titulaire. Compte tenu de la pression très réelle exercée sur les professeurs pour qu'ils « publient ou périssent », cela pourrait conduire à des conflits d'intérêts importants. Un professeur peut pousser un étudiant à consacrer un temps déraisonnable à un manuscrit pour qu'il soit publié dans la meilleure revue, au détriment des autres activités/intérêts de l'étudiant, à savoir terminer sa thèse dans les délais, un cas que j'ai souvent entendu de la part d'étudiants des cycles supérieurs dans le domaine de la santé et des sciences appliquées. Le professeur peut aussi faire pression sur l'étudiant pour qu'il soit nommé sur tous les articles, quel que soit son niveau réel de contribution, ce qui est également très fréquent dans les sciences appliquées. Moins ouvertement problématique, mais tout aussi sensible, est le défi d'attribution de l'auteur dans les publications d'équipe, où le professeur et les étudiants peuvent tous avoir intérêt à être le premier auteur, et où les normes (inter)disciplinaires peuvent être manquantes ou conflictuelles (34). La question de l'ordre des auteurs peut conduire à des conflits d'intérêts lorsqu'il s'agit de déterminer qui devrait être le premier auteur (et l'ordre des autres auteurs) : moi-même en tant que chercheur et professeur qui paie parfois aussi les étudiants en tant qu'assistants de recherche, ou l'un des étudiants qui « a plus besoin de la publication » que moi, quelle que soit sa contribution réelle ? Ma solution a été de discuter, dès le début et à différents moments de la collaboration avec mes étudiants et mes équipes de recherche, de la question de la paternité de l'œuvre (34). Je précise que l'ordre des auteurs est toujours à renégocier au fur et à mesure que le travail avance et qu'il dépend du niveau d'implication de chacun ; le premier auteur est la personne qui rédige le document et « mène le projet », et c'est rarement moi, en raison de mon manque de temps, d'où mon intérêt pour la co-signature. Je n'exige pas non plus d'être coauteur de chaque article — même si, dans la pratique, je suis souvent nommé dans l'article — inclus dans la thèse de mon étudiant des cycles supérieurs.

Assistants de recherche

Dans le cadre de mes recherches et de mes publications, je travaille invariablement avec une petite équipe d'assistants de recherche (AR), dont certains que je supervise également. C'est un avantage direct pour moi, car cela apporte une expertise et un soutien supplémentaires pour faire avancer le projet, profite aux étudiants qui acquièrent une expérience de recherche et un financement, et me permet de publier à un rythme plus élevé (plus de publications en collaboration). Mais comment dois-je choisir les personnes que j'engage en tant qu'assistants de recherche ? Puis-je légitimement favoriser mes propres étudiants, que je connais bien, dont je suis responsable et que j'ai intérêt à voir bénéficier d'un soutien financier et progresser dans leur carrière ? Qu'en est-il des autres étudiants des cycles supérieurs qui ont tout autant besoin de financement et d'expérience en recherche, mais qui ne font pas partie d'une équipe de recherche ; ne méritent-ils pas eux aussi une chance (une question d'équité, et non un conflit d'intérêts)? Enfin, l'embauche d'étudiants comme AR modifie clairement la relation de pouvoir et nos rôles respectifs, car c'est moi qui paie leur salaire ; ce sont des étudiants, mais aussi des employés, et je suis un superviseur, mais aussi un employeur (28). Il y a une pression pour qu'ils soient performants et se concentrent sur l'avancement de mes projets de recherche, mais, en même temps, je suis également intéressé par leur réussite, ce qui pourrait me conduire à être parfois trop indulgent (ex. : en ce qui concerne leurs autres engagements/intérêts, ou l'ordre des auteurs dans les publications) et ainsi compromettre le travail dans les délais sur le projet, et donc l'intérêt des bailleurs de fonds à voir le projet achevé.

Les intérêts nombreux et divers qui surgissent lors de l'embauche d'un assistant de recherche (que sa thèse soit supervisée par moi ou non) peuvent entrer en conflit, et le font souvent. Il s'agit avant tout d'une question de confiance, tant à l'égard de l'étudiant avec lequel je travaille qu'à l'égard de l'organisme de financement (et donc de la société dans son ensemble) qui soutient financièrement ma recherche. Honnêtement, je choisis en pratique de « favoriser » les meilleurs étudiants que je rencontre dans mon enseignement, et de préférence ceux que j'ai déjà accepté de superviser pour leur mémoire de maîtrise ou leur thèse de doctorat. De cette manière, je soutiens les étudiants envers lesquels j'ai une obligation directe (ex. : supervision, mentorat, soutien financier si possible), dont je sais qu'ils sont compétents et avec lesquels je suis capable de travailler efficacement ; ce faisant, j'ai également plus de chances de réussir dans mes activités de recherche et donc de remplir mes obligations envers les bailleurs de fonds de la recherche. Comme pour les questions de supervision et de paternité, les inévitables conflits d'intérêts entre mes intérêts et ceux de l'AR pour la publication, l'acquisition d'une expérience de recherche et la satisfaction des exigences de mon projet de recherche sont gérés par un dialogue régulier et ouvert. Mais il est également important de reconnaître que mes priorités et celles de mes étudiants divergeront parfois, et qu'il faudra alors négocier les tâches et les délais, parfois faire appel à d'autres personnes, ou accepter une productivité plus lente ou différente de celle initialement prévue. D'après mon expérience, c'est invariablement la nature des projets de recherche, où le plan avec lequel nous commençons peut ne pas être celui que nous terminons ; les inévitables conflits d'intérêts sont donc gérés par le dialogue, le compromis et l'adaptation, et le résultat est toujours une productivité élevée.

Lettres de recommandation

Les professeurs sont régulièrement sollicités pour rédiger des lettres de recommandation pour leurs étudiants, principalement pour des demandes de bourses, mais aussi éventuellement pour des emplois. Compte tenu de l'estime que je porte à mes étudiants et de l'intérêt réel que je porte à leur réussite — c'est très gratifiant sur le plan personnel, mais cela rejaillit aussi sur mon propre prestige académique —, comment puis-je être vraiment objectif ? Que dois-je faire lorsque plusieurs étudiants me demandent des lettres pour le même concours ? Dois-je accepter de rédiger toutes les lettres, aussi convaincantes que possible, pour chacun d'entre eux, ou n'accepter de rédiger qu'une lettre pour le « premier arrivé »? Dois-je accepter d'écrire des lettres pour des étudiants que je ne trouve pas suffisamment compétitifs « juste pour être gentil » ou pour ne pas les décourager ? (35,36)

Mon approche est à la fois intéressée et honnête : pour les étudiants que je ne juge pas assez forts pour un concours, ou que je ne connais pas assez bien, je leur dis que je ne peux pas leur écrire une lettre suffisamment convaincante, et je discute de leurs faiblesses et de la manière dont elles peuvent être améliorées. Je ne perds pas mon temps à rédiger des lettres peu solides qui risquent de nuire à la candidature de l'étudiant. Pour les étudiants qui sont forts et que je connais bien (même si je ne suis pas leur directeur), j'accepte de rédiger toutes les lettres, même s'ils sont en concurrence pour la même bourse, et j'indique clairement à tous que je rédigerai la lettre la plus convaincante possible. La gestion de ce conflit d'intérêts passe par la transparence, mais aussi par la réflexivité, car j'essaie d'être aussi honnête que possible sur les forces et les faiblesses de chaque étudiant tout en rédigeant la meilleure lettre possible.

Pour tenter d'atténuer le biais positif inhérent aux lettres de recommandation, certaines institutions (départements ou agences de financement) ont décidé de demander des évaluations numériques ou des grilles d'évaluation (basées sur les notes) au lieu de lettres

de recommandation écrites. Mais ces dernières ne sont, à mon sens, pas moins subjectives que la lettre traditionnelle dans laquelle j'énumère l'excellence et la diversité des compétences de mes étudiants, en particulier dans un domaine où de multiples compétences sont requises (37). Par l'intermédiaire de mes étudiants, je suis clairement en concurrence avec d'autres collègues qui promeuvent également les intérêts de leurs étudiants en matière de réussite. Dans un sens, il peut donc y avoir une logique de marché à l'œuvre, de sorte que le meilleur dossier de l'étudiant (notes, proposition de projet, lettres de recommandation) l'emporte, ce qui élimine (minimise) le problème de la partialité, c'est-à-dire si tous les professeurs rédigent des lettres de recommandation solides, mais honnêtes. Toutefois, dans un contexte d'inflation des notes et de pression en faveur de l'hyperbole dans les lettres de recommandation, si les professeurs laissent leur propre intérêt dans la réussite de leur étudiant les conduire à promouvoir de manière déraisonnable des étudiants moins compétitifs, cette analogie avec le marché échoue et des conflits d'intérêts difficiles subsistent.

Le cas de l'étudiant extrêmement productif qui présente également des conflits de personnalités est peut-être encore plus difficile. Sachant que ma lettre de recommandation est un élément important d'un dossier de candidature (ex. : pour une bourse ou un emploi), dois-je omettre certaines faiblesses, comme le fait que l'étudiant peut parfois être « difficile » dans une équipe, ou même éviter toute référence à la collégialité, et au contraire, mettre en avant son excellent dossier de publications parce que la vérité ne serait pas une recommandation sans réserve ? Le conflit réside donc entre le fait d'être honnête et de fournir les informations qu'un évaluateur (c'est-à-dire un collègue, ou même moi-même en tant qu'évaluateur) souhaiterait connaître, et le fait de vouloir que l'évaluateur évalue positivement mon étudiant. La réalité est que certaines lettres doivent être acceptées par un professeur, et qu'elles seront très difficiles à rédiger ; la tension ne peut être évacuée de la situation, et le professeur peut donc rester véritablement en conflit sur ce qu'est la vérité complète et s'il doit l'exprimer dans une lettre de recommandation.

En dehors de l'élimination totale des lettres et de la simple utilisation des curriculum vitæ des étudiants (qui posent leurs propres problèmes d'objectivité et de « gonflement » ou d'inflation), les conseils pour aborder les conflits d'intérêts soulevés dans le contexte des lettres de recommandation seront probablement trouvés dans les normes d'intégrité académique et de collégialité (qui ont des limites évidentes), dans une certaine mesure, dans l'intérêt professionnel d'éviter une perte potentielle de crédibilité si le professeur acquiert une réputation de promotion d'étudiants médiocres. Mais il sera également important pour le professeur d'être honnête et d'essayer de rédiger la lettre la plus convaincante possible, tout en reconnaissant qu'il devra se débattre avec des questions difficiles pour lesquelles il n'y a peut-être pas de solution claire.

Bourses d'études

Au niveau des organismes subventionnaires, il est évident et pratique d'exiger que les directeurs ne jugent pas leurs propres étudiants dans les concours de bourses ; c'est-à-dire que les professeurs se *récusent* du processus d'évaluation (ils n'évaluent pas leurs propres étudiants) et quittent même souvent la réunion pendant que le candidat est évalué, afin de ne pas biaiser — ni même donner l'impression de biaiser — la discussion et la prise de décision. Il y a invariablement suffisamment de membres du comité présents pour garantir une évaluation équitable de tous les étudiants lorsqu'un membre du comité doit quitter la réunion en raison d'un conflit d'intérêts ; et le risque pour la crédibilité de l'organisme de financement est bien trop grand pour permettre ne serait-ce que l'apparence de conflit d'intérêts. En revanche, la gestion des conflits d'intérêts dans les programmes de bourses

institutionnels internes peut s'avérer beaucoup plus problématique. Que ce soit dans le cadre d'une responsabilité dans mon programme d'études supérieures ou de mon implication active dans divers centres de recherche, je suis régulièrement appelé à évaluer des dossiers d'étudiants pour des concours de bourses, et je me retrouve souvent à évaluer et à classer mes propres étudiants des cycles supérieurs, ou des étudiants à qui j'ai enseigné. Mais si nous devions appliquer la règle des grands organismes de financement, il n'y aurait tout simplement pas assez de professeurs autour de la table pour procéder à l'évaluation… et souvent, de nombreux membres du jury ont leurs propres étudiants dans le concours!

Une autre solution consisterait à retirer la responsabilité de l'évaluation des bourses aux programmes ou aux départements et à la confier à un organisme plus éloigné, tel que la faculté des études supérieures. Mais alors, par essence, cela nécessiterait de reproduire en interne la structure des agences de financement, et donc de constituer des comités d'évaluation ayant l'expertise requise en termes de sujet/ discipline/ méthodologie pour juger équitablement les dossiers ; la solution au conflit d'intérêts est donc très coûteuse en termes de temps et de personnel, et probablement impraticable. Dans la pratique, nous assistons souvent à une évaluation locale (centre, département), où le conflit d'intérêts des professeurs est géré, mais pas éliminé, grâce à la transparence (déclaration) et un équilibre des intérêts par le jeu de la concurrence. Les membres du comité tentent d'évaluer, dans la mesure du possible, les candidats concernés tout en étant clairs sur leur propre intérêt (la réussite de leurs propres étudiants) en regard de l'intérêt de leurs collègues. Par ailleurs, les professeurs pourraient refuser de rédiger des lettres de recommandation pour des concours pour lesquels ils seront évaluateurs. Mais leurs étudiants seraient alors désavantagés — par rapport aux étudiants dont les directeurs de recherche ne font pas partie du comité de sélection — pour présenter la meilleure candidature possible, ce qui est particulièrement problématique dans les petits programmes (ma situation) où il peut déjà être difficile d'obtenir des lettres de recommandation solides parce qu'il n'y a que quelques professeurs qui enseignent la plupart des cours.

Mon propre avancement professionnel bénéficie lorsque mes étudiants obtiennent leur diplôme et réussissent, de sorte qu'un intérêt omniprésent — et donc un conflit d'intérêts — découle de ma relation professionnelle avec mes étudiants. Il se peut que je les promeuve au-delà de ce qu'ils sont réellement capables d'accomplir ou que je les aide trop dans leurs activités de recherche et de publication. Mais j'ai aussi la responsabilité, en tant que professeur — que ce soit comme directeur ou comme enseignant — d'aider mes étudiants à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour progresser dans leurs études et dans la carrière qu'ils ont choisie. La gestion des conflits d'intérêts susmentionnés est donc — comme dans le cas des lettres de recommandation ou des bourses d'études — une question d'intégrité académique de ma part et nécessite une conscience de soi et une honnêteté quant à mes propres intérêts. Dans certains cas, il est possible d'inclure d'autres évaluateurs experts externes pour former le comité des bourses (ce que nous avons fait dans mon programme à l'occasion), et d'éliminer ainsi la nécessité pour les professeurs qui supervisent également les candidats de participer au jury. Mais cela ne sera pas toujours possible. C'est pourquoi la question des bourses internes et des procédures d'évaluation équitables devrait faire l'objet d'une discussion continue entre collègues (ex. : pour identifier les meilleures pratiques et procédures). Dans le contexte de jurys spécifiques, les professeurs doivent déclarer leurs propres intérêts et discuter de ceux des étudiants et des collègues impliqués, afin de contribuer à faire en sorte que la prise de conscience de nos intérêts respectifs conduise à des évaluations justes et honnêtes, et au maintien de relations professionnelles et collégiales.

2) Relation professeur-professeur

L'environnement universitaire est un milieu compétitif, et il est probablement impossible d'y réussir sans une bonne dose d'ambition professionnelle. Même dans le contexte canadien, où les professeurs bénéficient de salaires relativement élevés et d'un accès à des financements de recherche provenant d'organismes provinciaux et fédéraux, il peut exister une concurrence susceptible de donner lieu à des conflits d'intérêts. Les conflits d'intérêts les plus évidents (qu'ils soient financiers ou non financiers) surviennent dans le contexte de l'évaluation par les pairs, que ce soit pour des demandes de subventions ou des publications, et ils sont généralement gérés, bien que de manière imparfaite, par des mécanismes de déclaration (27). Cela suppose évidemment que l'évaluateur fasse preuve d'honnêteté pour déclarer un intérêt, favorable ou non, à l'égard de la soumission d'un collègue, d'un ami ou d'un concurrent adversaire. L'évaluation d'une demande de subvention ou l'examen d'un article par les pairs exige beaucoup de temps et d'énergie, constitue presque toujours un travail bénévole et, bien qu'elle soit essentielle au fonctionnement de la communauté universitaire, elle est peu valorisée dans les processus de promotion. Ainsi, un facteur important qui contribue à l'efficacité du mécanisme de déclaration des conflits d'intérêts est qu'il peut offrir aux professeurs occupés en situation de conflit d'intérêts un moyen simple de se soustraire à un travail qu'ils pourraient autrement se sentir obligés d'accepter !

L'inconvénient de ne pas évaluer un article ou une demande de subvention en raison d'un conflit d'intérêts réside dans le problème de l'expertise, qui est particulièrement aigu dans des domaines de recherche très spécialisés où tous les chercheurs se connaissent. L'anonymisation du processus d'évaluation peut fonctionner dans les grands domaines, mais devient totalement impraticable dans d'autres contextes, comme pour les chercheurs en bioéthique au Québec et au Canada anglais ; la communauté est tout simplement trop restreinte. Ainsi, par exemple, dans la revue *BioéthiqueOnline* [aujourd'hui *Canadian Journal of Bioethics / Revue canadienne de bioéthique*] dont je suis rédacteur en chef, nous avons opté pour une politique de transparence totale dans notre processus d'évaluation (c'est-à-dire que les auteurs, les rédacteurs et les pairs évaluateurs sont clairement identifiés tout au long du processus et nommés dans la publication finale), ainsi que pour la déclaration de tous les conflits d'intérêts sur le site web et dans chaque publication. Nous acceptons que les étudiants et les collègues soient parfois en situation de conflit d'intérêts lors de l'évaluation des manuscrits — nous nous connaissons presque toujours bien — et nous déclarons donc ces intérêts afin que le lecteur puisse juger s'ils ont biaisé la qualité des travaux publiés dans notre revue.

D'après mon expérience, les relations entre professeurs qui sont liées à l'enseignement et aux responsabilités administratives, aux possibilités de collaboration, à la concurrence pour des ressources limitées et à l'ambition de réussir et d'être respecté par ses pairs sont beaucoup plus problématiques et plus difficiles à gérer. Certaines de ces situations relèvent simplement de l'intégrité professionnelle et de la collégialité, mais d'autres peuvent conduire à des conflits d'intérêts importants et très problématiques.

Charge de travail

Ayant récemment obtenu la permanence en 2010, je me souviens encore très bien de l'expérience d'être un nouveau collègue junior dans mon département. Dans les universités de recherche, les jeunes professeurs sont souvent protégés, pendant leurs premières années, contre une charge excessive de responsabilités administratives ou d'enseignement, car ils doivent à la fois développer leurs cours et établir leur dossier de recherche et de publications, en vue du renouvellement de leur contrat (après 2–3 ans) et de leur demande de permanence.

Dans la pratique, toutefois, l'arrivée du « petit nouveau » dans un département peut constituer une occasion pour les collègues plus expérimentés de se décharger de cours qu'ils ne souhaitent plus enseigner, ou de responsabilités au sein de comités qu'ils jugent peu intéressantes ou chronophages. Parallèlement, les jeunes collègues peuvent ne pas connaître l'historique ou les dynamiques politiques du département et se sentir mal à l'aise de « dire non » aux « demandes » de leurs collègues, ou être simplement mal placés pour évaluer ce qui constitue une « bonne expérience de formation » en siégeant à un comité particulier. Souvent, il s'agit aussi d'être confronté à trop de bonnes opportunités (c'est-à-dire trop d'intérêts) — ce qui a certainement été mon expérience durant les premières années — sans être en mesure de déterminer lesquelles méritent un investissement et lesquelles sont trop coûteuses en termes de temps, d'énergie et de stress. De nombreux intérêts contradictoires tirent le professeur dans différentes directions, et ces situations peuvent devenir des conflits d'intérêts lorsque les jeunes professeurs se sentent poussés (intentionnellement ou non) à accepter des responsabilités qu'ils n'accepteraient pas autrement s'ils agissaient de manière plus conforme à leurs propres intérêts.

Un défi pour les directeurs de département, et plus généralement pour les collègues, est d'assurer une répartition équitable des responsabilités d'enseignement et administratives, tout en reconnaissant que les collègues auront des intérêts différents selon leur stade de carrière. La solution consiste, premièrement, à reconnaître que les jeunes collègues sont particulièrement vulnérables au début de leur carrière et que leurs intérêts devraient donc être privilégiés par rapport à ceux des collègues plus expérimentés, en particulier lorsque ces intérêts entrent en conflit (ce qui pourrait être formalisé dans des procédures départementales, ou même dans des conventions collectives). Une conséquence pourrait être la mise en place de dispositifs de mentorat formels ou informels, que j'ai observés dans le département d'un collègue junior, où un professeur plus expérimenté est jumelé à un collègue junior afin de l'accompagner dans son entrée dans le « jeu académique », de lui apprendre comment et quand « dire non », et ainsi de mieux reconnaître et gérer la diversité des intérêts — dont certains entreront en conflit — qui font partie de la vie d'un professeur. Ce faisant, les collègues du département reconnaissent également explicitement que les professeurs plus expérimentés peuvent se trouver en situation réelle de conflit d'intérêts (intentionnellement ou non) en ce qui concerne l'attribution des responsabilités académiques à leurs collègues juniors.

Possibilités de recherche

Comme dans le cas des étudiants, les professeurs peuvent être enclins à favoriser leurs amis plutôt que d'autres collègues (et même à marginaliser des adversaires) lorsqu'il s'agit de constituer des équipes de recherche, d'inviter des collègues à participer à des réseaux de recherche ou de collaborer à des publications collectives. Bon nombre de ces choix peuvent être considérés comme raisonnables, voire prudents, et ne constituent pas nécessairement des conflits d'intérêts. Les professeurs ne sont pas obligés de travailler ensemble, et il serait imprudent de collaborer avec quelqu'un que l'on n'apprécie pas ou en qui l'on n'a pas confiance ; on peut également soutenir que les professeurs peuvent toujours travailler sur d'autres projets et constituer leurs propres équipes et réseaux. Pourtant, j'ai vu des collègues juniors être systématiquement exclus de groupes ou de réseaux, et se voir imposer des obstacles importants qui ont même compromis leur progression de carrière (promotion, permanence, etc.). À l'inverse, il arrive aussi que de jeunes professeurs prometteurs soient sollicités par des collègues plus expérimentés pour participer à de grandes équipes ou à des réseaux de recherche afin d'élargir les effectifs de CV productifs, mais aussi par un réel désir de collaborer avec les meilleurs (nouveaux) chercheurs du domaine. Comme dans le cas des

responsabilités administratives ou départementales, les jeunes professeurs peuvent accorder un poids excessif au prestige et à l'honneur d'être invités à rejoindre une équipe de haut niveau, au détriment d'une évaluation lucide du travail requis (réunions, rapports), des ressources réellement disponibles (souvent inférieures à celles promises), ou du temps perdu pour se concentrer sur leurs propres recherches et publications. Dans certains domaines très spécialisés, ce qui pourrait normalement relever d'une concurrence productive peut devenir mesquin et malveillant, et lorsque certains acteurs occupent des positions de pouvoir en matière de financement ou de promotion, cela peut conduire à des cas graves d'inconduite académique, y compris des conflits d'intérêts.

Dans ces situations, les politiques formelles ou les mécanismes réglementaires relatifs à l'intégrité académique ou aux conflits d'intérêts auront probablement une utilité limitée, car le seuil (et le coût pour les acteurs concernés) nécessaire pour activer ces mécanismes est trop élevé, sauf dans les cas les plus extrêmes. L'expérience vécue par des professeurs ayant traversé ou observé des situations problématiques est souvent plus efficace. En partageant ces expériences avec d'autres collègues, en particulier ceux qui sont au début de leur carrière — qu'il s'agisse encore d'étudiants des cycles supérieurs ou de jeunes professeurs — il devient possible de nommer et donc d'identifier les intérêts en jeu ainsi que les situations dans lesquelles ils donnent lieu à des conflits d'intérêts problématiques. Il ne faut toutefois pas sous-estimer le poids de la réputation — bonne ou mauvaise — et du regard des pairs. Être averti par un collègue plus expérimenté qu'une équipe de recherche constitue un environnement abusif ou, au contraire, un excellent milieu est le type de conseil qui peut à la fois soutenir un collègue junior et atténuer certains des conflits d'intérêts omniprésents dans la recherche.

3) Relation entre le professeur et l'institution

Les professeurs d'université au Canada et aux États-Unis jouissent d'une liberté et d'une indépendance académiques considérables, tant en ce qui concerne le contenu et la manière dont ils enseignent que les sujets de leur recherche. Bien que je puisse discuter avec mes collègues et mon chef de département des cours à dispenser au cours d'une année universitaire donnée, c'est à moi seul qu'il revient de concevoir mon programme et de décider de l'approche pédagogique la plus appropriée. De même, le choix de mes centres d'intérêt en matière de recherche et les demandes de subvention ou les articles que je décide de rédiger relèvent d'une décision purement personnelle, même si je reçois régulièrement des suggestions utiles de la part de mes collègues et de mes collaborateurs de recherche. Ma relation avec l'institution — c'est-à-dire avec le département dont je suis membre et avec l'université qui m'emploie — est une relation dans laquelle je dispose d'une grande liberté.

Néanmoins, des conflits d'intérêts peuvent survenir dans cette relation lorsque certains intérêts, par exemple l'ambition personnelle de faire progresser ma carrière, sont placés au-dessus de ceux de l'institution, qu'il s'agisse du département ou de la faculté. Les exemples les plus évidents sont les conflits d'engagement, lorsque les professeurs ne remplissent pas pleinement leurs responsabilités dans l'enseignement, la supervision des étudiants des cycles supérieurs ou le travail en comité, et qu'en conséquence, d'autres collègues doivent compenser. Compte tenu de notre indépendance, il se peut qu'en tant que professeurs, nous ne sachions pas grand-chose de la quantité de travail réellement accompli par nos collègues. Le chef de département en aura une meilleure idée, et des exemples flagrants sont facilement observables, par exemple lorsque des collègues sont rarement présents aux réunions du département ou dans les comités. Mais il peut être très difficile dans la pratique de savoir quels collègues travaillent dur sur tous les aspects de la profession (enseignement, recherche,

administration, service public), et lesquels se concentrent principalement sur un aspect, généralement la recherche. Il est particulièrement difficile de déterminer à quel moment une ambition professionnelle saine qui soutient une carrière réussie (ce qui doit être encouragé) devient un intérêt égocentrique qui entrera en conflit avec les intérêts et les objectifs de l'institution.

Pour être juste, bien que les professeurs soient tenus d'exercer toute une série d'activités, les aspects importants pour la progression de la carrière — en particulier dans les universités à forte intensité de recherche — sont invariablement les publications et le succès des demandes de subventions ; l'enseignement et l'administration, bien qu'attendus et importants pour le bon fonctionnement de l'institution, sont beaucoup moins valorisés par les comités de promotion. Les professeurs, en particulier ceux qui ne sont pas encore titularisés, doivent donc régulièrement jongler avec la pression — et des intérêts potentiellement contradictoires — pour, d'une part, « publier ou périr » et, d'autre part, être un « bon collègue » et participer aux comités (administration), tout en dispensant leurs cours et en supervisant les étudiants des cycles supérieurs. Le revers de la médaille est qu'une fois titularisé, un professeur ne peut pas être licencié, sauf en cas d'inconduite grave ; il peut donc y avoir un réel intérêt à se ménager une fois qu'un professeur est titularisé (ex. : plus de temps consacré à la consultation, absence des comités départementaux, négligence dans l'encadrement des étudiants). Dans la pratique, cela est probablement rarement le cas, car l'éthique de travail compétitive et l'ambition nécessaires à l'obtention de la titularisation sont ancrées dans l'identité professionnelle du professeur ! Et avec cela viennent des responsabilités et même une pression inconsciente pour maintenir les étudiants engagés dans la recherche et les publications (ex. : en étant coauteurs) et pour maintenir le financement des équipes de recherche par des demandes de subventions compétitives, qui comportent leur propre risque de conflits d'intérêts.

Ces conflits d'engagement et conflits d'intérêts peuvent souvent être gérés par des mécanismes sociaux ou collégiaux, tels que la protection des collègues débutants contre les demandes excessives (comme mentionné précédemment) ou la sanction indirecte des collègues qui ne font pas leur part (ex. : en les plaçant dans des comités nécessaires, mais désagréables, ou en les retirant des contextes de prise de décision). Sur le plan structurel, des changements institutionnels pourraient être apportés pour valoriser l'ensemble des activités requises des professeurs, par exemple en veillant à ce que tous les aspects soient pris en compte de manière appropriée dans la promotion, ou en accordant certains avantages (ex. : une décharge d'enseignement) à ceux qui ont des responsabilités administratives ou une charge de supervision des étudiants disproportionnée. La liberté et l'autonomie académiques, bien qu'elles soient à l'origine de certains conflits d'intérêts problématiques (ex. : l'ambition qui conduit à des comportements conscients et inconscients et à des conflits d'engagement), peuvent également constituer un facteur de protection important, car elles permettent aux professeurs de « dire non » à certaines exigences de leur institution. Cela ne signifie pas que des règles claires ne sont pas nécessaires, mais que de nombreux conflits d'intérêts seront gérés en se référant à d'autres principes ou valeurs (ex. : l'intégrité académique).

Intérêts institutionnels

En tant que directeur du programme de bioéthique — un programme d'études supérieures qui compte plus de 70 étudiants à la maîtrise et au doctorat —, j'ai une responsabilité administrative supplémentaire que la plupart des professeurs n'ont pas, à savoir l'obligation de défendre les intérêts de mon programme et d'en faire la promotion. Plus précisément, je

m'efforce de promouvoir les intérêts de nos étudiants, de mes collègues et de mon domaine de spécialisation. Dans un département qui compte d'autres programmes d'études supérieures et d'autres spécialités, il peut y avoir des divergences d'opinions, voire des intérêts divergents — sinon des conflits d'intérêts — en ce qui concerne l'importance relative des domaines de recherche ou des priorités institutionnelles. Cela devient particulièrement évident dans un contexte de ressources limitées, tant en ce qui concerne les fonds opérationnels que les ressources humaines nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de mon programme. Avec les autres directeurs de programme, je peux être en concurrence pour obtenir des fonds suffisants afin d'embaucher des chargés de cours ou des assistants d'enseignement pour les cours de mon programme. L'embauche de nouveaux professeurs est encore plus délicate, car elle peut donner lieu à des débats vigoureux, voire acrimonieux, sur les priorités du département et les besoins dans certains domaines de la recherche et de l'enseignement. Dans ces situations, il peut y avoir un conflit direct entre mon intérêt et ma responsabilité envers le programme de bioéthique (c'est-à-dire veiller à ce qu'il y ait suffisamment de fonds et de personnel pour atteindre nos objectifs), et les intérêts de mes autres collègues, des autres programmes et du département en général, ce qui pourrait donner lieu à des conflits d'intérêts dans certains contextes décisionnels.

Comme pour les types précédents de relations entre professeurs, nombre de ces conflits d'intérêts peuvent être gérés efficacement grâce à une déclaration complète et à un dialogue ouvert. Lors des réunions de département ou des discussions avec le chef de département, mes intérêts personnels et ceux de mon programme ou de mon institution deviennent évidents et sont mis sur la table, ce qui les met en concurrence avec les intérêts de mes collègues. Si je parviens à convaincre mes collègues que les intérêts de mon programme doivent être prioritaires, le conflit — s'il y en a un — est traité de manière démocratique et mes collègues devraient l'accepter. Les situations dans lesquelles les professeurs ne sont pas clairs sur leurs intérêts (que ce soit vis-à-vis d'eux-mêmes ou de leurs collègues) ou pire encore, lorsque des accords en coulisses sont conclus entre les membres d'un département et que la diversité des intérêts ne peut donc pas s'affronter au grand jour et sur un pied d'égalité, posent problème ; les décisions prises par les acteurs clés du département peuvent être biaisées, ce qui porte préjudice à certains acteurs (ex. : certains programmes ou professeurs sont désavantagés) et entraîne une perte de confiance de la part des membres du département et même d'autres collègues. Ces situations se produisent, mais dans un département doté d'une forte culture démocratique et d'une pratique consistant à discuter et à documenter (dans des procès-verbaux, avec des politiques départementales) les bonnes pratiques, ces conflits d'intérêts peuvent être mieux gérés.

Conclusion

Les conflits d'intérêts font l'objet d'une attention croissante dans le contexte universitaire, mais, malheureusement, il existe encore une perception péjorative écrasante des conflits d'intérêts ; ils sont trop souvent considérés comme quelque chose d'équivalent à une inconduite académique (et donc à éviter à tout prix!), et comme étant principalement de nature financière (12). Cet article vise à montrer, de manière assez détaillée et par le biais d'une réflexion sur mes propres expériences en tant que professeur et directeur d'un programme d'études supérieures, que les conflits d'intérêts ne sont pas seulement omniprésents à l'université, mais qu'ils font en fait partie de la vie normale des professeurs ; bien que les conflits d'intérêts soulèvent d'importantes préoccupations concernant la partialité et la crédibilité des jugements, ils sont dans de nombreux cas inévitables. Selon moi, les conflits d'intérêts sont en grande partie dus à l'ambition raisonnable et inévitable des professeurs en ce qui concerne l'évolution de leur propre carrière et celle de leurs

étudiants, de leurs collègues et de leur département. Le défi consiste donc à identifier les conflits d'intérêts qui posent problème — et à rendre l'implicite explicite — afin d'éviter les conflits d'intérêts lorsque c'est possible et, dans le cas contraire, de trouver un moyen de vivre avec eux tout en minimisant les risques (ex. : atteinte à l'identité personnelle ou professionnelle, à la confiance, à la réputation de l'institution).

Il est essentiel de prendre en compte l'ensemble de ces conflits d'intérêts — financiers, non financiers ou institutionnels, intentionnels ou non — et de réfléchir aux politiques, procédures ou lignes directrices appropriées pour atténuer les conflits d'intérêts et les gérer lorsqu'ils ne peuvent être évités. Toutefois, ces mécanismes « rigides » présentent d'importantes limites. Les politiques formelles sont essentielles pour décrire la « configuration du terrain », pour marquer les limites de ce qui est considéré comme un comportement acceptable et devraient être accompagnées de procédures et de formations pour traiter l'inconduite en recherche ou les comportements contraires à l'éthique. C'est par le biais des politiques et des procédures qu'une institution peut rendre explicites les normes et les valeurs qui sont implicites, et souvent non formulées, et travailler ainsi au développement d'une culture éthique au sein de l'institution. Néanmoins, la plupart des outils ou approches que j'ai décrits dans cet article — et que j'ai moi-même utilisés — sont « souples », c'est-à-dire qu'ils reposent sur l'intégrité individuelle, le jugement, la conscience de soi ou la réflexivité, l'humilité et la collégialité (38). En effet, la plupart des conflits d'intérêts rencontrés dans le contexte universitaire ne sont pas des cas extrêmes qui font malheureusement la une des journaux, où les risques ou les préjudices sont importants, et où des règles et des politiques formelles sont donc clairement nécessaires.

Les conflits d'intérêts auxquels les professeurs sont régulièrement confrontés — que ce soit en rédigeant des lettres de recommandation ou en collaborant avec des étudiants ou des collègues sur des projets de recherche — sont importants et doivent être gérés. Mais si nous devions mettre en œuvre des règles ou des politiques pour tous ces cas, nous lierions indûment les mains des professeurs et les coûts seraient probablement plus élevés que les risques que nous essayons d'éviter ; ces politiques ne seraient pas non plus suffisamment flexibles ou adaptables pour répondre à toutes les perspectives possibles. Une bien meilleure approche, selon moi, consiste à donner aux professeurs les moyens de reconnaître les conflits d'intérêts qui sont « hors limites » — ceux qui sont normalement traités dans les politiques institutionnelles sur les conflits d'intérêts — et d'identifier et d'évaluer ceux qui sont omniprésents et qui doivent donc être gérés. Cela signifie donc qu'il faut accorder beaucoup d'attention à l'éducation — éduquer les éducateurs, en quelque sorte — et fournir des outils pratiques et des conseils pour faire face aux situations courantes, mais problématiques. Cela signifie qu'il faut sortir les conflits d'intérêts de l'obscurité et accepter qu'ils doivent souvent être vécus et gérés, mais jamais ignorés, ni traités systématiquement comme une pratique frauduleuse. Cela signifie également être suffisamment humble pour reconnaître les limites de notre objectivité (39) et être ouvert à la discussion avec nos collègues et nos étudiants sur les conflits d'intérêts qui ne peuvent être évités, afin de trouver les moyens les plus efficaces et les plus appropriés pour les gérer.

Références

1. Etzkowitz H, Leydesdorff L. The dynamics of innovation: From National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university—industry—government relations. Research Policy. 2000;29(2):109-23.
2. Fisher D, Atkinson-Grosjean J. Brokers on the boundary: Academy-industry liaison in Canadian universities. Higher Education. 2002;44:449-67.

3. Schoenherr J, Williams-Jones B. Research integrity/misconduct policies of Canadian universities. Canadian Journal of Higher Education. 2011;41(1):1-17.
4. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
5. CIHR, NSERC, SSHRC. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2010(2022).
6. CIHR, NSERC, SSHRC. Tri-Agency Framework: Responsible Conduct of Research. Ottawa; 2011(2021).
7. Bodenheimer T. Uneasy alliance: clinical investigators and the pharmaceutical industry. The New England Journal of Medicine. 2000;342:1539-44.
8. Martin JB. The pervasive influence of conflicts of interest — A personal perspective. Neurology. 2010;74(24):2016-21.
9. Coyne J. Lessons in conflict of interest: the construction of the martyrdom of David Healy and the dilemma of bioethics. American Journal of Bioethics. 2005;5(1):W3-14.
10. Healy D. Conflicting Interests in Toronto: anatomy of a controversy at the interface of academia and industry. Perspectives in Biology and Medicine. 2002;45(2):250-63.
11. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
12. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.
13. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
14. Stark A. Conflict of Interest in American Public Life. Cambridge, MA: Harvard University Press; 2000.
15. Davis M. Ethics and the University. London, UK: Routledge; 1999.
16. Resnik D. The Price of Truth: How Money Affects the Norms of Science. Oxford: University Press Oxford; 2007.
17. Lewis S, Baird PA, Evans RG, et al. Dancing with the porcupine: Rules for governing the university-industry relationship. Canadian Medical Association Journal. 2001;165(6):783-5.
18. Triggle DJ. Patenting the sun: Enclosing the scientific commons and transforming the university — ethical concerns. Drug Development Research. 2004;63(3):139-49.
19. Atkinson-Grosjean J. Public Science Private Interests: Culture and Commerce in Canada's Networks of Centres of Excellence. Toronto: University of Toronto Press; 2006.
20. Campbell TID. Public policy for the 21st century: addressing potential conflicts in university-industry collaboration. Review of Higher Education. 1997;20(4):357-79.
21. Office of Extramural Research. Financial Conflict of Interest: Frequently Asked Questions: Responsibility of Applicants for Promoting Objectivity in Research (2011 Revised Regulations). 2011.
22. Brody H. Hooked: Ethics, The Medical Profession, and the Pharmaceutical Industry. Lanham, MA: Rowman & Littlefield Publishers; 2007.
23. Sheldon LK. No pens, no coffee, no food: how new regulations changed professional conferences. Clinical Journal of Oncology Nursing. 2011;15(2):221-3.
24. Perlman D. Current regulations, comparison of guidelines, and considerations for policy development. In: Murray TH, Johnston J, editors. Trust and Integrity in Biomedical Research. Baltimore: Johns Hopkins University Press; 2010. p. 217-40.

25. Murray S, Kendall C, Palepu A. Opening Pandora's box: the public declaration of competing interests. Open Medicine. 2010;4(1):e92-94.
26. Koch C, Schmidt C. Disclosing conflicts of interest — Do experience and reputation matter? Accounting, Organizations and Society. 2010;35(1):95-107.
27. Michaels D. Addressing conflict in strategic literature reviews: disclosure is not enough. Journal of Epidemiology & Community Health. 2009;63(8):599-600.
28. MacDonald C, Williams-Jones B. Supervisor-student relations: examining the spectrum of conflicts of interest in bioscience laboratories. Accountability in Research. 2009;16(2):106-126.
29. Katz S. Sexual relations between students and faculty. University Affairs. 2000 Dec 1.
30. Burnett-Nichols H. Don't touch, do tell. University Affairs. 2010 Mar 8.
31. York University Secretariat. Policy on Personal Relationships Between Instructors and Students. 1989.
32. University of Regina. Guidelines Regarding Personal Relationships Between Instructors and Students. 2000.
33. Gallop J. Resisting reasonableness. In: Davis M, Stark A, editors. Conflict of Interest in the Professions. New York, NY: Oxford University Press; 2001. p. 182-94.
34. Smith E, Williams-Jones B. Authorship and responsibility in health sciences research: a review of procedures for fairly allocating authorship in multi-author studies. Science and Engineering Ethics. 2012;18(2):199-212.
35. Schall J. Chapter 1: Ethical issues of writing recommendation letters. In: Schall J, editor. Writing Recommendation Letters Online. University Park, PA: College of Earth and Mineral Sciences, Pennsylvania State University; 2011.
36. Williams-Jones B. Reference letters and conflict of interest: a professor's dilemma. BioéthiqueOnline. 2012;1(10).
37. Oyama LC, Kwon M, Fernandez JA, et al. Inaccuracy of the global assessment score in the emergency medicine standard letter of recommendation. Academic Emergency Medicine. 2010;17(Suppl 2):S38-41.
38. Kuhar M, Cross D. Collegial ethics: supporting our colleagues. Science and Engineering Ethics. 2013;19(3):677-84.
39. Chugh D, Bazerman MH, Banaji MR. Bounded ethically as a psychological barrier to recognizing conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 74-95.

Une procédure de gestion des conflits d'intérêts lors de la constitution des jurys de thèse

Bryn Williams-Jones

Version originale : Williams-Jones B. A procedure for managing conflict of interest when forming thesis juries. BioéthiqueOnline. 2017;6(7).

Résumé

Les conflits d'intérêts dans les jurys de thèse, lorsqu'ils ne sont pas identifiés et gérés de manière appropriée, peuvent conduire à des évaluations insuffisamment critiques et injustes qui peuvent alors miner la confiance dans le processus et menacer la crédibilité académique et la réputation institutionnelle. Ce commentaire présente et justifie les choix effectués dans l'élaboration d'une procédure pratique d'identification et de gestion des conflits d'intérêts dans la constitution des jurys de maîtrise et de doctorat à l'École de santé publique (ÉSPUM) de l'Université de Montréal.

Remerciements

Merci à Lise Lamothe et François Béland pour leurs commentaires constructifs sur le manuscrit, ainsi qu'aux membres du Comité des études de l'École de santé publique (ÉSPUM) de l'Université de Montréal, qui ont fourni des commentaires sur les versions préliminaires de la procédure et du formulaire de déclaration présentés dans cet article. Nous remercions également les pairs évaluateurs et les rédacteurs pour leurs suggestions très utiles en vue de restructurer et de clarifier la présentation du document. La procédure présentée ici est l'aboutissement pratique de plus d'une décennie de recherche avec les membres du Groupe d'éthique et d'intégrité de la recherche (anciennement Groupe de recherche sur les conflits d'intérêts), qui a été soutenue par des subventions du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQ-SC), du Bureau de l'éthique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) et du Bureau du vice-principal aux ressources humaines et à la planification de l'Université de Montréal.

Introduction

En 2012, j'ai publié une étude de cas intitulée Choosing Thesis Juries : The Costs of Taking a Strict Line on Conflicts of Interest (1), inspirée par mes premières expériences en tant que professeur dans la formation de jurys de thèse pour mes étudiants de maîtrise et de doctorat à l'Université de Montréal. Le cœur du problème dans cette étude de cas était la difficulté de travailler avec une règle très rigide de gestion des conflits d'intérêts qui interdisait l'inclusion de membres du jury avec lesquels l'étudiant ou le directeur de thèse avait publié au cours des cinq années précédentes. L'objectif de cette règle était clairement d'éviter que les directeurs de thèse ne « composent le jury » leurs amis ou des personnes susceptibles d'être perçues comme donnant un avis indûment favorable, car un tel comportement pourrait 1) réduire la qualité (ex. : l'examen critique, l'objectivité, l'équité) du processus d'évaluation des thèses (ex. : en permettant à des thèses de moindre qualité d'être acceptées ou même bien classées), 2) miner la confiance des membres de l'établissement envers leurs collègues (voire des départements entiers) dont les jurys ont présenté des conflits d'intérêts problématiques, et donc 3) entraîner une perte importante de la réputation de l'établissement, tant du point de vue des membres de l'établissement que de celui du public en général. Les institutions de recherche valorisent l'intégrité académique, la rigueur

scientifique et la crédibilité publique et ne peuvent donc pas permettre que les situations de conflit d'intérêts continuent d'être mal gérées sans encourir de grands risques.

Bien qu'elle ait l'avantage d'être claire, cette règle était limitée dans son champ d'application parce que d'autres conflits d'intérêts potentiels étaient ignorés et que son application reposait sur une recherche documentaire pour détecter les collaborations. Ce qui est plus problématique, cependant, c'est qu'elle a entraîné l'exclusion générale des jurys de thèse de professeurs experts dans le domaine, mais qui avaient « malheureusement » déjà collaboré avec le directeur de thèse ou l'étudiant. Cette situation est particulièrement difficile dans des domaines très spécialisés, tels que la bioéthique ou la santé publique, où le nombre d'experts potentiels est limité, et exacerbée dans un contexte où la langue de la thèse n'est pas l'anglais, comme c'est le cas à l'Université de Montréal, un établissement de langue française. L'étude de cas visait à mettre en évidence la diversité des conflits d'intérêts qui peuvent et doivent être pris en considération lors de la constitution des jurys de thèse (ex. : les collaborations en matière de publications et de subventions, les relations personnelles et professionnelles, les considérations pratiques, les questions d'expertise et d'équité), et qui font partie de l'ensemble plus large des conflits d'intérêts réels et potentiels auxquels les professeurs sont confrontés dans leurs activités quotidiennes (2,3).

Avec la création en 2013 d'une nouvelle École de santé publique au niveau facultaire à l'Université de Montréal — composée des départements de médecine sociale et préventive, de gestion de la santé, d'évaluation et de politiques de santé, et de santé environnementale et du travail, qui faisaient auparavant partie de la Faculté de médecine — toute une infrastructure administrative (ex. : la nomination d'un doyen et de vice-doyens, la création de divers comités d'orientation) a dû être mise en place. L'une de ces structures, que j'ai rejointe en 2013, est le Comité des études, présidé par un vice-doyen et qui réunit tous les directeurs de programmes de l'École. Ce comité est chargé de superviser et d'approuver les développements et les changements apportés aux programmes, mais aussi d'établir des politiques et des procédures. Une question qui s'est posée en 2014, à la suite d'une série de réformes majeures des programmes de maîtrise et de doctorat, était la nécessité d'établir des procédures normalisées à l'échelle de la faculté pour guider la composition des jurys de thèse et, en particulier, pour traiter les questions de conflit d'intérêts. Comme mon équipe de recherche et moi-même travaillons sur la gestion éthique des conflits d'intérêts depuis le début de l'année 2005, je me suis porté volontaire pour aider à créer une procédure pratique qui pourrait être utilisée dans tous les programmes de l'École de santé publique.

Nos recherches antérieures sur les politiques institutionnelles en matière de conflit d'intérêts (4,5) et d'intégrité et d'inconduite en recherche (6), ainsi que nos recherches ciblées sur les politiques de l'Université de Montréal (qu'il s'agisse de la politique de l'Université en matière de conflits d'intérêts ou des documents généraux produits par la Faculté des études supérieures), ont révélé l'existence de politiques générales, mais très peu d'orientations claires au-delà de la recommandation d'éviter les conflits d'intérêts. Pourtant, comme l'a clairement montré notre recherche, si l'on n'est pas conscient que les conflits d'intérêts représentent un problème important (parce qu'ils peuvent biaiser la prise de décision et miner la confiance) et que les situations de conflit d'intérêts doivent être identifiées afin qu'elles puissent être gérées de manière appropriée (ex. : évitées ou les risques atténués), même les meilleures politiques « ne valent pas le papier sur lequel elles ont été imprimées ».

De la prise de conscience de l'existence d'un problème à gérer découle l'obligation pour les institutions d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures claires, compréhensibles et pratiques permettant de gérer efficacement les conflits d'intérêts lorsqu'ils ne peuvent être

évités, comme c'est très souvent le cas dans le monde universitaire. Cependant, la déclaration des conflits d'intérêts est trop souvent considérée comme une panacée, ce qui est particulièrement problématique (7). Les recherches empiriques menées par Cain et ses collègues (8,9) ont montré que la déclaration des conflits d'intérêts peut conduire à une forme de « licence morale », tant de la part des personnes qui déclarent leurs conflits d'intérêts (« J'ai déclaré mes conflits d'intérêts, donc le problème est résolu, n'est-ce pas ? ») que de la part des autres (« Il a déclaré ses conflits d'intérêts, donc il est éthique, et la situation est réglée. »). Dans la pratique, la déclaration est toujours nécessaire, mais elle n'est pas suffisante. Les politiques et procédures doivent également prévoir des mécanismes d'évaluation, tels que l'examen par d'autres parties afin de vérifier et de déterminer le niveau de risque posé par les conflits d'intérêts et de veiller à ce que les conflits d'intérêts particulièrement problématiques soient évités (c'est-à-dire que certains membres du jury soient exclus) et que les conflits d'intérêts plus acceptables soient gérés de manière appropriée (ex. : la sélection de différents membres du jury pour « équilibrer » ou atténuer le conflit d'intérêts). La sensibilisation de tous les acteurs concernés est également nécessaire pour que les membres du jury qui s'efforcent d'être objectifs ou neutres dans leur examen d'une thèse gardent à l'esprit que cela est impossible et que des biais peuvent subsister (c'est-à-dire la réflexivité).

En m'appuyant sur les travaux antérieurs de mon équipe concernant l'analyse du langage des politiques institutionnelles en matière de conflit d'intérêts (10), et sur nos collaborations plus récentes avec le bureau du vice-principal chargé des ressources humaines et de la planification en vue de développer des ressources éducatives en matière de conflit d'intérêts et une nouvelle procédure pour la déclaration d'intérêts annuelle, j'ai élaboré une procédure courte et pratique afin de mieux gérer la constitution des jurys de thèse. Pour être efficace, la procédure devait expliquer la nature des conflits d'intérêts (ex. : personnels, financiers, institutionnels, idéologiques) et donner des exemples clairs (sensibilisation), et fournir un processus de prise de décision clair et détaillé (pratique).

Une première version de la procédure a été produite en octobre 2014 et envoyée au vice-doyen à l'éducation, la professeure Lise Lamothe, et au directeur du programme de doctorat en santé publique, le professeur François Béland, qui ont tous deux fourni des commentaires et des ajouts substantiels. Une version révisée de la procédure, avec l'ajout d'un formulaire de déclaration, a ensuite été diffusée aux membres du Comité des études avant d'être approuvée en novembre et déployée à l'échelle de la Faculté en décembre 2014. En 2015, l'opérationnalisation de la procédure a permis d'identifier certaines difficultés pratiques (ex. : l'application à tous les diplômes ou seulement aux maîtrises de recherche et aux doctorats ; les questions relatives à l'application de processus spécifiques), ce qui a conduit à une autre série de révisions, aboutissant à la version de mars 2016 de la procédure. En février 2017, la procédure a été lancée dans un format en ligne (en utilisant la plateforme LimeSurvey) pour faciliter le remplissage du questionnaire par les membres du jury.

La procédure et le formulaire de déclaration d'intérêts associé ont été distribués à tous les professeurs, directeurs de programmes et membres du personnel administratif de l'École de santé publique. Ils doivent également être envoyés par les directeurs (qui sont chargés de solliciter la participation aux jurys) à tous les membres du jury sélectionnés au cours du processus de formation d'un jury pour leurs étudiants à la maîtrise ou au doctorat.

L'objectif de ce commentaire est de partager avec l'ensemble de la communauté universitaire un modèle de procédure pratique qui pourrait être utilisé ou adapté par d'autres institutions universitaires afin d'aider à gérer plus efficacement les conflits d'intérêts inhérents au milieu

universitaire, en particulier ceux qui surviennent lors de la constitution des jurys de maîtrise et de doctorat.

La procédure

Intitulée *Procédure de gestion des conflits d'intérêts lors de la constitution des jurys de maîtrise et de thèse de doctorat à l'ÉSPUM*, la procédure est structurée comme suit : un ***résumé*** des objectifs de l'identification des conflits d'intérêts et de l'importance de leur gestion ; une ***définition*** des conflits d'intérêts, celle qui est utilisée par l'Université dans son formulaire de déclaration annuelle ; une liste des ***types pertinents de*** conflits d'intérêts, adaptée d'un document produit par l'Université d'Australie occidentale (11) ; un tableau des ***relations entre les membres du jury*** et le ***processus de*** formation du jury.

La procédure officielle est en français (annexe 1), mais une version anglaise est également mise à la disposition des membres du jury et est donc présentée ici, en encadré, précédée ou suivie d'un texte expliquant brièvement le contenu, la structure et le raisonnement de la procédure et du formulaire de déclaration qui lui est associé.

Résumé

- La gestion des conflits d'intérêts dans la composition des jurys de master et de doctorat est essentielle pour préserver l'intégrité et la crédibilité du processus de jury et de l'évaluation.
- Les conflits d'intérêts non traités comportent des risques importants, à savoir des biais ou une réduction de l'objectivité dans le processus d'évaluation, mais aussi une perte potentielle de confiance des membres de la communauté universitaire (internes et externes à l'ÉSPUM) dans l'établissement et ses processus, ainsi que dans la qualité des diplômes délivrés.
- Il est donc essentiel d'identifier les conflits d'intérêts, réels ou apparents, afin de pouvoir les évaluer (ex. : leur gravité, la nature du risque encouru) et de les gérer de manière appropriée.
- Le point de départ d'un processus de gestion des conflits d'intérêts est l'identification et la transparence de tout conflit d'intérêts, réel ou apparent, concernant les différents membres potentiels du jury. Il devient alors possible de déterminer si la déclaration d'un conflit d'intérêts est suffisante (dans les cas à faible risque) ou si des interventions plus strictes sont nécessaires, telles que le refus d'accepter certains membres potentiels du jury.

Depuis 2012, un effort concerté a été déployé à l'Université de Montréal pour accroître la sensibilisation et renforcer les compétences en matière de conflit d'intérêts. L'une des ressources était le site Web susmentionné, qui fournit des informations sur la manière d'identifier, d'évaluer et de gérer les conflits d'intérêts ; une autre était l'élaboration de directives d'application pour expliquer comment la politique de haut niveau de l'Université en matière de conflits d'intérêts devrait être mise en œuvre (ex. : le formulaire de déclaration annuelle). Il n'en reste pas moins que, malgré ces ressources, les conflits d'intérêts sont encore mal compris par les membres de l'institution (ex. : les étudiants, le personnel administratif, les professeurs). C'est pourquoi, lors de l'élaboration de la procédure actuelle, une attention particulière a été portée à la fourniture d'un contenu éducatif aux professeurs et aux membres potentiels du jury sur la nature et l'importance d'un traitement approprié des conflits d'intérêts.

Définition (voir : www.interets.umontreal.ca)
Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque des activités ou des situations placent une personne ou une organisation en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) qui entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités de son statut ou de sa fonction. Il peut s'agir d'intérêts commerciaux, financiers ou non financiers (ex. : croyances religieuses, valeurs) liés à

l'organisation ou à la personne, aux membres de sa famille, à ses amis ou à ses associés, passés, présents ou futurs. Ces conflits risquent d'altérer l'intégrité des décisions prises et peuvent donc causer un préjudice et saper la confiance du public dans l'organisation et ses membres.

La définition est celle qui a été élaborée pour l'université en 2012 et qui figure également en haut du formulaire de déclaration annuelle.

Types de conflits d'intérêts pertinents à prendre en considération
Adapté du document « Conflict of Interest and Examiner Independence for Examination of Higher Degree by Research Thesis *», Board of the Graduate Research School, University of Western Australia.*

Le terme « examinateur » désigne principalement l'examinateur externe d'une thèse de doctorat et le membre du jury interne d'un master. Les types de conflits d'intérêts illustrés ci-dessous concernent également, mais, dans une moindre mesure, les autres membres du jury, tels que le membre interne (dans le cas d'un doctorat), le président et le représentant du doyen (doctorat). Notez que la liste suivante a pour but d'aider à identifier les situations potentiellement problématiques, afin qu'elles puissent ensuite être évaluées et gérées ; elle ne doit pas être lue comme une « liste de contrôle » conduisant à l'exclusion automatique d'un membre du jury si l'un des conflits d'intérêts énumérés se produit. Les cas de conflits d'intérêts réels ou apparents doivent être déclarés afin qu'ils puissent être évalués et gérés de manière appropriée, lorsqu'ils ne peuvent être évités.

Dans la composition d'un jury, un concept important est la notion de « distance critique » entre les différents membres du jury et l'étudiant/le directeur de thèse, et par rapport aux rôles respectifs des membres (ex. : président, membres internes ou externes du jury). Par exemple, alors que l'on s'attendrait à ce que l'examinateur externe d'une soutenance de doctorat ait, à quelques exceptions près, peu ou pas de collaborations récentes avec l'étudiant ou son directeur de thèse, une telle exigence pourrait être difficile à satisfaire (ex. : manque d'expertise) et déraisonnable pour un membre du jury (souvent un collègue) pour l'évaluation d'une thèse de master. Dans ce cas, d'autres membres du jury, par exemple le président (également souvent un collègue), pourraient être choisis pour avoir des relations moins étroites avec l'étudiant/le directeur de thèse, afin d'assurer la distance critique nécessaire.

Même si, en tant que professeurs, nous pensons pouvoir être totalement objectifs dans l'évaluation du travail d'un étudiant, quelle que soit notre relation avec lui, il existe de bonnes preuves empiriques que ce n'est souvent pas le cas ; il est difficile de reconnaître ses propres intérêts et préjugés. En outre, la perception par des tiers de l'existence d'un conflit d'intérêts peut nuire considérablement à la crédibilité du processus d'évaluation et à la confiance qu'il inspire. Il est donc essentiel de veiller à ce que les différents membres du jury soient transparents quant à leurs intérêts et relations et qu'une distance critique soit maintenue pour garantir le degré d'impartialité attendu.

Sur la base de considérations pratiques et à la suite d'une réflexion sur la nature des risques associés, une distinction a été faite entre les exigences applicables à l'examinateur externe et celles applicables aux autres membres du jury. Plus précisément, si tous les membres du jury, à l'exception du directeur bien sûr, sont tenus de n'avoir aucun conflit d'intérêts, quel que soit le niveau de risque, il devient presque impossible de constituer un jury. La notion de « distance critique » a donc été introduite pour souligner l'importance d'assurer l'évaluation la plus objective possible de la thèse, dans les limites du raisonnable ; selon les différents rôles des membres du jury, différents niveaux ou degrés de distance critique sont nécessaires.

La distance critique est un moyen de souligner les idéaux largement partagés d'objectivité et d'impartialité dans le monde universitaire, tout en reconnaissant que les professeurs restent des êtres humains et sont donc inextricablement subjectifs, même lorsqu'ils sont titulaires d'un doctorat. Les évaluations et les jugements ne seront jamais parfaitement impartiaux, mais il est possible de tendre vers l'impartialité comme idéal (tout en reconnaissant qu'elle est en fin de compte inatteignable). L'humilité et la réflexivité sont nécessaires, ainsi que la reconnaissance que certaines relations rendent les jugements impartiaux d'autant plus difficiles. Dans les cas où il existe des relations relativement étroites entre les étudiants et les membres du jury, par exemple entre un étudiant et son directeur, il n'est pas raisonnable de s'attendre à un degré élevé d'impartialité ; la distance critique attendue sera donc moindre. Un directeur aura souvent un intérêt direct à ce que son étudiant réussisse, c'est-à-dire un conflit d'intérêts, et donc une source de biais. Il peut légitimement défendre la thèse de son étudiant tout en essayant de porter un jugement juste sur la qualité du travail, mais il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce qu'il soit aussi impartial ou qu'il présente la même distance critique que les autres membres du jury. À l'inverse, lorsque le membre du jury est essentiellement un tiers (ex. : un collègue éloigné sans historique de collaboration) pour l'étudiant et son directeur de thèse, on peut raisonnablement s'attendre à un degré élevé d'impartialité et donc à une distance critique maximale.

En reconnaissant que, dans un jury de thèse, il existe différents rôles et responsabilités — par exemple, président, directeur, membres internes et externes du jury —, je soutiens qu'il est raisonnable d'accepter différents degrés de distance critique. Afin de compenser, dans une certaine mesure, les biais pouvant résulter des conflits d'intérêts générés par divers types de relations, je propose différents seuils de « distance critique » pour les différents rôles au sein du jury (voir le tableau dans la section sur la **composition du jury de thèse**, ci-dessous). Dans cette optique, les attentes en matière d'impartialité des membres du jury s'entendent généralement du degré le plus faible au plus élevé de distance critique — directeur de thèse (le plus faible), président, membre interne du jury, évaluateur externe (le plus élevé) —, mais peuvent être modulées en fonction de types particuliers de conflits d'intérêts (analyse des risques), de la disponibilité de l'expertise, etc. Ainsi, il peut être légitime d'accepter un évaluateur externe qui a également été un collaborateur (mais pas trop proche) de l'étudiant ou du directeur, lorsque 1) il n'existe pas d'autres évaluateurs qualifiés disponibles, et 2) les autres membres, tels que le président et le membre interne du jury, présentent la distance critique la plus élevée. L'objectif est de constituer un jury aussi impartial que possible afin de garantir un examen équitable de la thèse ; si tous les conflits d'intérêts ne peuvent être éliminés, ceux qui sont jugés tolérables peuvent être contrebalancés.

Pour aider les utilisateurs de cette procédure à se poser les bonnes questions afin d'identifier les différents types de conflits d'intérêts, une liste de situations potentiellement problématiques a été fournie, regroupée en relations *professionnelles*, *personnelles* et *commerciales*, dans la mesure où elles concernent les relations entre les membres du jury et l'étudiant ou le directeur de thèse.

(A) Conflit avec l'étudiant	
Catégorie	**Type de conflit d'intérêts**
Relations de travail	• l'examinateur a coécrit un papier avec l'étudiant • l'examinateur a travaillé avec l'étudiant sur des questions d'analyse • l'examinateur a travaillé avec l'étudiant sur les questions de synthèse • l'examinateur a fourni des fonds pour l'étudiant • l'examinateur a employé ou a été employé par l'étudiant • l'examinateur est en négociation pour employer directement ou être employé par l'étudiant • l'examinateur a agi comme référence pour l'étudiant pour un emploi

Relations personnelles	• l'examinateur est un membre de la famille de l'étudiant • l'examinateur est un ami / associé / mentor de l'étudiant • l'examinateur a une relation personnelle d'hostilité avec l'étudiant • l'examinateur et l'étudiant ont un lien affectif existant ou antérieur, sont corésidents ou sont membres d'un ménage commun
Relations d'affaires	• l'examinateur est dans une relation d'affaires (passée ou présente), avec l'étudiant, comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi • l'examinateur est dans une relation professionnelle avec l'étudiant, telle que l'appartenance commune à un comité du conseil • l'examinateur est dans une relation sociale avec l'étudiant, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par divers contacts personnels qui donnent lieu à la perception que l'examinateur peut agir d'une manière moins objective

(B) Conflit avec le directeur	
Catégorie	**Type d'information sur le CI**
Relations de travail	• l'examinateur est coauteur d'une publication avec le directeur dans les 3 dernières années. Remarque: des circonstances atténuantes peuvent exister et la copaternité peut être moins importante (un des nombreux auteurs sur un grand projet d'équipe). De telles circonstances peuvent ne pas être considérées comme un conflit d'intérêts, mais doivent être déclarées. • l'examinateur était un étudiant du directeur au cours des cinq dernières années • l'examinateur est titulaire d'une subvention actuelle avec le directeur. Remarque: Il peut exister des circonstances atténuantes (voir ci-haut) qui doivent être déclarées. • l'examinateur a codirigé avec le directeur au cours des cinq dernières années • l'examinateur est titulaire d'un brevet avec le directeur • l'examinateur avait employé directement ou a été employé par le directeur au cours des cinq dernières années
Relations personnelles	• l'examinateur est en négociation pour employer ou être employé par le directeur • l'examinateur est un parent du directeur • l'examinateur a une relation personnelle d'hostilité avec le directeur • l'examinateur et le directeur ont une relation émotionnelle existante ou antérieure, sont corésidents ou sont membres d'un ménage commun
Relations d'affaires	• l'examinateur est dans une relation d'affaires avec le directeur (passée ou présente), comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi, • l'examinateur a une relation professionnelle actuelle avec le directeur, telle que l'appartenance à un conseil d'administration ou comité (y compris des comités de rédaction et de subvention). Remarque: La relation doit être déclarée en toutes circonstances. • l'examinateur est dans une relation sociale avec le directeur, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par des contacts personnels divers qui donnent lieu à la perception que l'examinateur peut agir d'une manière moins objective

La question du coautorat et des autres collaborations en recherche entre les membres du jury a été l'un des facteurs à l'origine de l'élaboration d'une procédure plus nuancée. Le choix de trois ans pour le coautorat et de cinq ans pour la supervision était quelque peu arbitraire, mais visait à créer une distance critique sans contrainte excessive. Les membres du jury se trouvant dans l'une de ces relations ne seraient pas automatiquement exclus ; l'objectif était plutôt d'assurer une déclaration et une documentation permettant d'évaluer la nature de ces relations. Par exemple, le coautorat était-il une collaboration rare ou faisait-il partie d'une publication d'équipe de grande envergure, dans laquelle le membre du jury et le directeur de thèse avaient peu de collaborations réelles et continues ? En outre, il a été reconnu que les membres internes du jury (ex. : les collègues du même département ou centre de recherche) seraient plus susceptibles d'avoir des collaborations, mais celles-ci devraient également être déclarées afin que leur nature puisse être évaluée et qu'elles ne constituent pas un motif d'exclusion immédiate.

(C) Conflit avec le sujet traité	
Catégorie	**Type de conflit d'intérêts**
Publication	• l'examinateur a publié des travaux critiques ou louangeurs de l'approche de l'étudiant en nommant l'étudiant ou le directeur.
Forum public	• l'examinateur a critiqué ou louangé publiquement le travail de l'étudiant en nommant l'étudiant ou le directeur.
Recherche	• l'examinateur a un intérêt commercial direct dans les résultats de la recherche

Cette section visait à attirer l'attention sur les conflits d'intérêts liés au sujet du travail de l'étudiant, en particulier en ce qui concerne les conflits d'intérêts idéologiques possibles qui pourraient conduire à un biais en faveur ou à l'encontre de l'étudiant et de l'évaluation du contenu de la thèse.

Composition d'un jury de thèse
Résumé des relations entre les membres du jury, et la distance critique nécessaire pour bien gérer les conflits d'intérêts en référent aux types de situations mentionnées ci-dessus.

Membre / Rôle	**Relations avec l'étudiant**	**Relation avec le(s) directeur(s)**	**Distance critique**
Président	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre
Superviseur(s)	• Relation très proche avec l'étudiant	• NA	• Essayez d'être aussi objectif que possible dans le processus d'évaluation
Membre du jury (interne)	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre
Évaluateur externe	• Ne doit pas être dans une relation de proximité	• Ne doit pas être dans une relation de proximité	• Doit être à l'extérieur de l'université • Doit être expert dans la matière • Doit être exempt de conflits d'intérêts réels ou apparents
Représentant du Doyen	• Peut avoir été professeur	• Devrait être d'un autre département	• Garant de la qualité et de la rigueur du processus d'examen • Ne doit pas être un expert dans la matière

Ce tableau résume les rôles et les relations entre les différents membres du jury, ainsi que la distance critique requise (et réaliste) à rechercher. Il reconnaît, par exemple, que le directeur et l'étudiant auront invariablement une relation de travail étroite et que, si le directeur peut évaluer son étudiant, il n'est pas impartial. En revanche, les autres membres du jury sont tenus à une plus grande distance critique.

Processus de nomination de jury de thèse

Directeur de recherche

1. Le directeur de recherche de l'étudiant est responsable de la constitution d'une liste de membres potentiels du jury, i.e., deux personnes pour chacune des 3 catégories de membre du jury : président, membre interne et membre externe :
   - Il doit assurer la plus grande distance critique possible de la part de tous les membres potentiels du jury ;
   - Il doit identifier tout conflit d'intérêts réel ou apparent entre les membres du jury potentiels, le directeur de recherche et l'étudiant. Pour ce faire, il remplit un formulaire de *déclaration de conflits d'intérêts* ;
   - Si les conflits d'intérêts apparaissent inévitables, acceptables ou non, le directeur de recherche doit les documenter sur le formulaire de sélection des membres du jury ;
   - Il s'assure de la disponibilité du premier choix de candidats (i.e., président, membre interne et externe) ;

2. Il soumet ces candidatures et son formulaire de *déclaration de conflits d'intérêts* au responsable d'option ou au directeur de programme, dans le cas des programmes sans responsable d'option.

Responsable d'option / directeur du programme

3. Le responsable d'option, ou le directeur de programme, se prononce sur la compétence des candidats et sur l'absence ou la présence de conflits d'intérêts et, le cas échéant, sur les risques qu'ils comportent et leur acceptabilité ou non ;
   - Dans la mesure où une ou des candidatures ne sont pas conformes (ex. : question d'expertise, conflit d'intérêts inacceptable), le responsable d'option ou le directeur de programme retourne auprès du directeur de recherche qui recrute de nouveaux candidats.

4. Lorsque les candidatures sont jugées conformes, le responsable d'option informe le directeur du programme des candidats retenus par catégorie de membres du jury. Dans les programmes sans responsable d'option, le directeur de programme prend la responsabilité d'évaluer les propositions du directeur de recherche pour constituer le jury.

5. La TGDE demande aux membres du jury présélectionnés (président, membres interne et externe) de remplir le formulaire de *déclaration de conflits d'intérêts*.
   - Dans la mesure où une ou des candidatures ne sont pas conformes (ex. : question d'expertise, conflits d'intérêts inacceptables), le responsable d'option ou le directeur de programme choisit un des autres membres du jury potentiels. Il peut également retourner auprès du directeur de recherche pour recruter de nouveaux candidats.

6. Le formulaire de nomination du jury est complété par le directeur de programme et soumis pour signature aux responsables facultaires (Vice-décanat études).

7. La Technicienne en gestion des dossiers étudiants (TGDE) informe les membres de jury sélectionnés.

8. Les procédures d'examen peuvent alors s'enclencher.

La décision de confier au directeur la responsabilité de fournir une liste de membres potentiels du jury s'appuie à nouveau sur des considérations pragmatiques et sur une évaluation des risques ou des coûts associés à d'autres options, telles que l'obligation pour le directeur de l'option ou du programme de procéder à la sélection. Le plus souvent, c'est le directeur qui connaît le mieux les experts du domaine qui seraient les mieux placés pour participer au jury. Mais pour éviter les situations manifestement contraires à l'éthique dans lesquelles les directeurs de thèse « composent le jury » avec leurs amis afin de s'assurer une évaluation facile, le directeur de thèse doit fournir une liste principale et secondaire de choix pour chaque position au sein du jury (président, membre du jury interne, évaluateur externe, représentant du doyen), et déclarer également tout conflit d'intérêts potentiel avec ces membres. Cette déclaration est ensuite vérifiée par le directeur de l'option ou du programme, puis recoupée avec les déclarations des membres du jury sélectionnés.

Composition d'un jury de maîtrise			
Membre / Rôle	**Relations avec l'étudiant**	**Relation avec le(s) directeur(s)**	**Distance critique**
Président	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre
Superviseur(s)	• Relation très proche avec l'étudiant	• NA	• Essayer d'être aussi objectif que possible dans le processus d'évaluation
Membre du jury (interne)	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre
Processus de nomination de jury de maitrise • Pour la maitrise avec mémoire, voir les critères et processus pour le doctorat et adapter en conséquence. • Pour la maitrise avec stage ou travail dirigé, même si le processus n'est pas directement applicable, les principes généraux visant à minimiser les conflits d'intérêts restent pertinents.			

La procédure du doctorat a été adaptée aux maîtrises de recherche, qui ne prévoient pas d'évaluateur externe ni de représentant du doyen. Les maîtrises professionnelles ne prévoient pas de jury formel, mais font appel à un ou plusieurs évaluateurs (généralement un collègue) pour noter le projet final de l'étudiant (un rapport de 25 à 50 pages). Néanmoins, les principes généraux présentés dans la procédure restent d'application.

Formulaire de déclaration de conflits d'intérêts

Les formulaires de *déclaration des conflits d'intérêts* (annexe 2), l'un pour le directeur et l'autre pour les membres du jury, ont une fonction à la fois pratique et psychologique : ils permettent de documenter les conflits d'intérêts réels ou potentiels afin qu'ils puissent être évalués lors de la formation d'un jury, et permettent aux directeurs et aux membres potentiels du jury de réfléchir à leurs propres conflits d'intérêts et à la manière de les gérer au mieux.

Les formulaires commencent par la déclaration suivante : « *Le but de ce formulaire est de fournir des informations sur les intérêts des membres potentiels du jury qui pourraient influer sur le processus d'évaluation dans le contexte d'un jury de maîtrise ou de doctorat* », puis présentent la définition des conflits d'intérêts décrite ci-dessus dans la procédure.

Le directeur et les membres potentiels du jury sont invités à fournir des informations personnelles (nom et affiliation) et à préciser leur rôle au sein du jury (président, directeur, membre du jury interne ou externe, représentant du doyen). Ils sont ensuite invités à remplir un tableau dans lequel ils déclarent tous les conflits d'intérêts potentiels ou réels (sur la base du contenu détaillé présenté dans la procédure) et ajoutent tout autre conflit d'intérêts qui n'a pas été mentionné dans le tableau.

Pour le directeur :

Conflits d'intérêts en relation avec les membres du jury Déclarer toutes les relations personnelles, professionnelles ou financières avec les membres du jury (président, membre du jury interne, évaluateur externe, représentant du doyen) qui pourraient être perçues comme ayant une influence sur les membres du jury. *(svp, cocher et fournir des explications)*					
Type de relation	**Président**	**Membre du jury interne**	**Évaluateur externe**	**Représentant du doyen**	**Commentaires**

Relations de travail • a coécrit un article dans les 3 dernières années • est titulaire d'une subvention avec… • était un étudiant avec… au cours des cinq années • a employé ou a été employé par… • est en négociation pour employer directement ou être employé par… • a agi comme référence pour un emploi					
Relations personnelles • est un membre de la famille • est un ami / associé / mentor • a une relation personnelle d'hostilité • a un lien affectif existant ou antérieur, est corésident ou membre d'un ménage commun					
Relations d'affaires • est dans une relation d'affaires (passée ou présente), comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi • a une relation professionnelle actuelle, telle que l'appartenance à un conseil d'administration ou comité • est dans une relation sociale, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par des contacts personnels divers					

Pour les membres du jury :

Conflit d'intérêts pertinent à votre rôle comme membre du jury
Déclarer toutes les relations personnelles, professionnelles ou financières avec l'étudiant ou le directeur qui pourraient être perçues comme ayant une influence sur votre rôle comme examinateur. *(svp, cocher et fournir des explications)*

Relations avec l'étudiant ou le(s) directeur(s)

Type de relation	**Avec l'étudiant**	**Avec le directeur**	**Commentaires**
Relations de travail • a coécrit un papier dans les 3 dernières années • a travaillé avec l'étudiant sur des questions d'analyse ou de synthèse • était un étudiant du superviseur au cours des cinq dernières années • a fourni des fonds pour l'étudiant ou est titulaire d'une subvention avec le superviseur • a employé ou a été employé par… • est en négociation pour employer directement ou être employé par… • a agi comme référence pour un emploi			
Relations personnelles • est un membre de la famille • est un ami / associé / mentor de l'étudiant • a une relation personnelle d'hostilité • a un lien affectif existant ou antérieur, est corésident ou membre d'un ménage commun			

Relations d'affaires • est dans une relation d'affaires (passée ou présente), comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi • a une relation professionnelle actuelle, telle que l'appartenance à un conseil d'administration ou comité • est dans une relation sociale, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par des contacts personnels divers			

Conclusion

Participer à l'élaboration d'une procédure pratique de gestion des conflits d'intérêts dans la composition des jurys de maîtrise et de doctorat à l'École de santé publique s'est avéré être une expérience très enrichissante. En l'espace de quelques mois (puis validé sur une période de deux ans), j'ai pu mettre en pratique les résultats de près d'une décennie de recherche en éthique sur les conflits d'intérêts universitaires, qui était principalement axée sur la documentation et la sensibilisation au problème, à savoir que les conflits d'intérêts sont très répandus dans le monde universitaire, qu'ils peuvent être très problématiques s'ils ne sont pas traités, mais qu'ils peuvent être gérés à l'aide d'outils appropriés. En élaborant une telle procédure de gestion des conflits d'intérêts, j'ai pu aider mes collègues à aborder un problème éthique réel dans leur rôle de directeurs, de membres potentiels de jurys et de directeurs de programmes. Comme pour toute nouvelle politique ou procédure, il sera nécessaire de consacrer du temps et des efforts soutenus pour sensibiliser à la fois à la procédure et à l'importance de sa mise en œuvre dans la pratique. Les procédures ne sont pas non plus une panacée ; il y aura des erreurs involontaires, des conflits d'intérêts importants ne seront peut-être pas déclarés, et certaines personnes pourront même ignorer délibérément la procédure, la considérant comme non pertinente (« Comment ça, je ne suis pas objectif ? Je suis un professeur d'université ! »). La surveillance assurée par les secrétaires (qui rappellent aux directeurs et aux membres du jury de remplir les formulaires), les directeurs de programme et le vice-doyen sera importante pour garantir le respect de la procédure de gestion des conflits d'intérêts et ainsi son intégration effective dans la pratique de la constitution des jurys de thèse.

Ce qui importe, en fin de compte, c'est de reconnaître que de bonnes procédures (c'est-à-dire pratiques et pertinentes) peuvent être élaborées et mises en œuvre pour soutenir et encourager un comportement éthique, et cela inclut la gestion d'une question aussi sensible et souvent mal comprise que les conflits d'intérêts (12).

Références

1. Williams-Jones B. Choosing thesis juries: the costs of taking a strict line on conflicts of interest. BioéthiqueOnline. 2012;1(6).
2. MacDonald C, Williams-Jones B. Supervisor-student relations: examining the spectrum of conflicts of interest in bioscience laboratories. Accountability in Research. 2009;16(2):106-126. Accountability in Research. 2009;16(2):106-26.
3. Williams-Jones B. Professors and the management of unavoidable conflicts of interest: don't always need the heavy artillery of policy. BioéthiqueOnline. 2013;2(4).
4. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
5. Mathieu G, Smith E, Potvin M-J, Williams-Jones B. Conflict of interest policies at Canadian universities and medical schools: some lessons from the AMSA PharmFree Scorecard. BioéthiqueOnline. 2012;1(13).

6. Schoenherr J, Williams-Jones B. Research integrity/misconduct policies of Canadian universities. Canadian Journal of Higher Education. 2011;41(1):1-17.
7. Editors PlM. Does conflict of interest disclosure worsen bias. PLoS Med. 2012;9(4):e1001210.
8. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. Coming clean but playing dirtier: The shortcomings of disclosure as a solution to conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 104-25.
9. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. The dirt on coming clean: perverse effects of disclosing conflicts of interest. The Journal of Legal Studies. 2005;34(1):1-25.
10. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
11. Board of the Graduate Research School, University of Western Australia. Conflict of Interest and Examiner Independence for Examination of Higher Degree by Research Thesis. 2010.
12. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.

Annexe 1

Mars 2016

Procédure de gestion des conflits d'intérêts dans la constitution des jurys de maîtrise et de doctorat à l'ÉSPUM

Résumé

- La gestion des conflits d'intérêts dans la composition des jurys de mémoire et de thèse est essentielle afin de maintenir l'intégrité et la crédibilité du jury et du processus d'évaluation.
- Les conflits d'intérêts non gérés apportent des risques importants, à savoir un biais ou une objectivité réduite dans le processus d'évaluation, mais également une perte potentielle de confiance par les membres de la communauté universitaire (internes et externes à l'ÉSPUM) dans l'institution et ses processus, et la qualité du diplôme décerné.
- Il est donc essentiel que les conflits d'intérêts réels et apparents soient identifiés, afin qu'ils puissent ensuite être évalués (ex. : la gravité, la nature du risque encouru) et donc gérés de façon appropriée.
- Le point de départ d'un processus de gestion des conflits d'intérêts est d'identifier et de faire preuve de transparence au sujet de tout conflit d'intérêts réel ou apparent avec les différents membres potentiels du jury. Il devient alors possible de déterminer si la déclaration d'un conflit d'intérêts est suffisante (dans les cas à faible risque), ou si les interventions plus strictes sont nécessaires, comme de ne pas accepter certains membres potentiels du jury.

Définition (voir : www.interets.umontreal.ca)
Un conflit d'intérêts peut survenir quand des activités ou des situations placent un individu ou une organisation en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) qui entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou à sa fonction. Ces intérêts comprennent notamment des intérêts commerciaux, financiers ou non pécuniaires (ex. : croyances religieuses, valeurs) se rapportant à l'organisation ou à l'individu, aux membres de sa famille, à ses amis ou à ses associés, anciens, actuels ou futurs. Ces conflits risquent d'altérer l'intégrité des décisions prises et ainsi de causer des torts et de compromettre la confiance du public à l'endroit de l'organisation et de ses membres.

Types de conflits d'intérêts pertinents à prendre en considération
Adapté de la « Conflict of Interest and Examiner Independence for Examination of Higher Degree by Research Thesis », Board of the Graduate Research School, University of Western Australia

Par « Examinateur », on entend *principalement* l'examinateur externe dans le cas d'une thèse ou le membre du jury dans un mémoire de recherche. Les types de conflits d'intérêts illustrés ci-bas sont également pertinents, mais à un degré moindre, pour d'autres membres du jury, tels qu'un membre interne (dans le cas d'une thèse), le président et le représentant du Doyen (thèse). Noter que la liste qui suit est destinée à aider à l'identification des situations potentiellement problématiques, afin qu'elles puissent ensuite être évaluées et gérées ; elle ne devrait pas être lue comme une liste à cocher « check list » qui mène à l'exclusion automatique d'un membre du jury si l'un des conflits d'intérêts énumérés se produit. Des cas de conflits d'intérêts réels ou apparents doivent être déclarés afin qu'ils puissent être évalués et gérés de façon appropriée, quand ils ne peuvent pas être évités.

Dans la constitution d'un jury, un concept important est la notion de « distance critique » entre les divers membres du jury et le candidat/directeur, et relativement au rôle respectif des membres (ex. : président, membre interne ou externe). Par exemple, lors d'une soutenance doctorale, il serait attendu que l'examinateur externe, à de rares exceptions près, n'ait pas ou peu de collaborations récentes avec le candidat ou le directeur ; il se peut qu'une telle exigence soit difficile à respecter (ex. : expertise rare) ou non raisonnable quand il s'agit d'un membre du jury (souvent un collègue) pour l'évaluation d'un mémoire de maîtrise. Dans ce cas, on peut s'assurer que les autres membres du jury n'aient pas ou peu de relations étroites avec le candidat/directeur afin d'assurer la distance critique nécessaire.

Même si, en tant que professeurs, nous croyons avoir l'objectivité requise pour évaluer un travail étudiant, peu importe notre relation avec ce dernier, il existe des données empiriques pour illustrer que ce n'est souvent pas le cas ; il peut être difficile de reconnaître ses intérêts et biais. De plus, une perception extérieure de l'existence de conflits d'intérêts peut entacher la crédibilité ou la confiance dans le processus. Il est donc essentiel de s'assurer que les différents membres du jury soient transparents en ce qui concerne leurs intérêts et relations et qu'une distance critique soit maintenue pour assurer le degré attendu d'impartialité.

(A) Conflits avec l'étudiant

Catégorie	**Type de conflit d'intérêts**
Relations de travail	• l'examinateur a coécrit un papier avec l'étudiant • l'examinateur a travaillé avec l'étudiant sur des questions d'analyse • l'examinateur a travaillé avec l'étudiant sur les questions de synthèse • l'examinateur a fourni des fonds pour l'étudiant • l'examinateur a employé ou a été employé par l'étudiant • l'examinateur est en négociation pour employer directement ou être employé par l'étudiant • l'examinateur a agi comme référence pour l'étudiant pour un emploi
Relations personnelles	• l'examinateur est un membre de la famille de l'étudiant • l'examinateur est un ami / associé / mentor de l'étudiant • l'examinateur a une relation personnelle d'hostilité avec l'étudiant • l'examinateur et l'étudiant ont un lien affectif existant ou antérieur, sont corésidents ou sont membres d'un ménage commun
Relations d'affaires	• l'examinateur est dans une relation d'affaires (passée ou présente), avec l'étudiant, comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi • l'examinateur est dans une relation professionnelle avec l'étudiant, telle que l'appartenance commune à un comité du conseil • l'examinateur est dans une relation sociale avec l'étudiant, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par divers contacts personnels qui donnent lieu à la perception que l'examinateur peut agir d'une manière moins objective

(B) Conflits avec le superviseur

Catégorie	**Type de conflit d'intérêts**
Relations de travail	• l'examinateur est coauteur d'une publication avec le superviseur dans les 3 dernières années. Remarque: des circonstances atténuantes peuvent exister et la copaternité peut être moins importante (un des nombreux auteurs sur un grand projet d'équipe). De telles circonstances peuvent ne pas être considérées comme un conflit d'intérêts, mais doivent être déclarées. • l'examinateur était un étudiant du superviseur au cours des cinq dernières années • l'examinateur est titulaire d'une subvention actuelle avec le superviseur. Remarque: Il peut exister des circonstances atténuantes (voir ci-haut) qui doivent être déclarées. • l'examinateur a codirigé avec le superviseur au cours des cinq dernières années • l'examinateur est titulaire d'un brevet avec le superviseur • l'examinateur avait employé directement ou a été employé par le superviseur au cours des cinq dernières années

Relations personnelles	• l'examinateur est en négociation pour employer ou être employé par le superviseur • l'examinateur est un parent du superviseur • l'examinateur a une relation personnelle d'hostilité avec le superviseur • l'examinateur et le superviseur ont une relation émotionnelle existante ou antérieure, sont corésidents ou sont membres d'un ménage commun
Relations d'affaires	• l'examinateur est dans une relation d'affaires avec le superviseur (passée ou présente), comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi, • l'examinateur a une relation professionnelle actuelle avec le superviseur, tels que l'appartenance à un conseil d'administration ou comité (y compris des comités de rédaction et de subvention). Remarque: La relation doit être déclarée en toutes circonstances • l'examinateur est dans une relation sociale avec le superviseur, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par des contacts personnels divers qui donnent lieu à la perception que l'examinateur peut agir d'une manière moins objective

(C) Conflits avec l'objet / sujet de recherche

Catégorie	**Type de conflit d'intérêts**
Publication	• l'examinateur a publié des travaux critiques ou louangeurs de l'approche de l'étudiant en nommant l'étudiant ou le superviseur.
Forum public	• l'examinateur a critiqué ou louangé publiquement le travail de l'étudiant en nommant l'étudiant ou le superviseur.
Recherche	• l'examinateur a un intérêt commercial direct dans les résultats de la recherche

Composition d'un jury de thèse

Résumé des relations entre les membres du jury, et la distance critique nécessaire pour bien gérer les conflits d'intérêts (en référence aux types de conflits d'intérêts mentionnés ci-dessus).

Membre / Rôle	**Relations avec l'étudiant**	**Relation avec le(s) directeur(s)**	**Distance critique**
Président	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre
Superviseur(s)	• Relation très proche avec l'étudiant	• NA	• Essayez d'être aussi objectif que possible dans le processus d'évaluation
Membre du jury (interne)	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre
Évaluateur externe	• Ne doit pas être dans une relation de proximité	• Ne doit pas être dans une relation de proximité	• Doit être à l'extérieur de l'université • Doit être expert dans la matière • Doit être exempt de conflits d'intérêts réels ou apparents
Représentant du doyen	• Peut avoir été professeur	• Devrait être d'un autre département	• Garant de la qualité et de la rigueur du processus d'examen • Ne doit pas être un expert dans la matière

Processus de nomination de jury de thèse

Directeur de recherche

1. Le directeur de recherche de l'étudiant est responsable de la constitution d'une liste de membres potentiels du jury, i.e., deux personnes pour chacune des 3 catégories de membre du jury : président, membre interne et membre externe :
   - Il doit assurer la plus grande distance critique possible de la part de tous les membres potentiels du jury ;

- Il doit identifier tout conflit d'intérêts réel ou apparent entre les membres du jury potentiels, le directeur de recherche et l'étudiant. Pour ce faire, il remplit un formulaire de *déclaration de conflits d'intérêts* ;
- Si les conflits d'intérêts apparaissent inévitables, acceptables ou non, le directeur de recherche doit les documenter sur le formulaire de sélection des membres du jury ;
- Il s'assure de la disponibilité du premier choix de candidats (i.e., président, membre interne et externe) ;

2. Il soumet ces candidatures et son formulaire de *déclaration de conflits d'intérêts* au responsable d'option ou au directeur de programme, dans le cas des programmes sans responsable d'option.

Responsable d'option / directeur du programme

3. Le responsable d'option, ou le directeur de programme, se prononce sur la compétence des candidats et sur l'absence ou la présence de conflits d'intérêts et, le cas échéant, sur les risques qu'ils comportent et leur acceptabilité ou non ;
   - Dans la mesure où une ou des candidatures ne sont pas conformes (ex. : question d'expertise, conflit d'intérêts inacceptable), le responsable d'option ou le directeur de programme retourne auprès du directeur de recherche qui recrute de nouveaux candidats.

4. Lorsque les candidatures sont jugées conformes, le responsable d'option informe le directeur du programme des candidats retenus par catégorie de membres du jury. Dans les programmes sans responsable d'option, le directeur de programme prend la responsabilité d'évaluer les propositions du directeur de recherche pour constituer le jury.

5. La TGDE demande aux membres du jury présélectionnés (président, membres interne et externe) de remplir le formulaire de *déclaration de conflits d'intérêts*.
   - Dans la mesure où une ou des candidatures ne sont pas conformes (ex. : question d'expertise, conflits d'intérêts inacceptables), le responsable d'option ou le directeur de programme choisit un des autres membres du jury potentiels. Il peut également retourner auprès du directeur de recherche pour recruter de nouveaux candidats.

6. Le formulaire de nomination du jury est complété par le directeur de programme et soumis pour signature aux responsables facultaires (Vice-décanat études).

7. La TGDE informe les membres de jury sélectionnés.

8. Les procédures d'examen peuvent alors s'enclencher.

Composition d'un jury de maîtrise

Membre / Rôle	**Relations avec l'étudiant**	**Relation avec le(s) directeur(s)**	**Distance critique**
Président	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre
Superviseur(s)	• Relation très proche avec l'étudiant	• NA	• Essayer d'être aussi objectif que possible dans le processus d'évaluation
Membre du jury (interne)	• Peut avoir été un professeur	• Souvent un collègue	• Doit être suffisamment éloigné de l'étudiant et du superviseur pour assurer une procédure neutre

Processus de nomination de jury de maitrise

- Pour la maitrise avec mémoire, voir les critères et processus pour le doctorat et adapter en conséquence.
- Pour la maitrise avec stage ou travail dirigé, même si le processus n'est pas directement applicable, les principes généraux visant à minimiser les conflits d'intérêts restent pertinents.

Annex 2

Déclaration de conflits d'intérêts — jurys de maitrise/doctorat *Superviseur*

Le but de ce formulaire est de fournir de l'information sur les intérêts des membres potentiels de jury qui pourraient influer sur le processus d'évaluation dans le contexte d'un jury de maîtrise ou de doctorat.

Définition (voir : www.interets.umontreal.ca)
Un conflit d'intérêts peut survenir quand des activités ou des situations placent un individu ou une organisation en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) qui entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou à sa fonction. Ces intérêts comprennent notamment des intérêts commerciaux, financiers ou non pécuniaires (ex. : croyances religieuses, valeurs) se rapportant à l'organisation ou à l'individu, aux membres de sa famille, à ses amis ou à ses associés, anciens, actuels ou futurs. Ces conflits risquent d'altérer l'intégrité des décisions prises et ainsi de causer des torts et de compromettre la confiance du public à l'endroit de l'organisation et de ses membres.

1) Étudiant(e)
Nom: Programme : Option :

2) Superviseur
Nom: Affiliation institutionnelle :

Superviseur principal : Co-superviseur :

Rôle (svp cocher un):

Président	Superviseur(s)	Membre du jury (interne)	Évaluateur externe	Représentant du doyen

3) Conflits d'intérêts en relation avec les membres du jury
Déclarer toutes les relations personnelles, professionnelles ou financières avec les membres du jury (président, membre du jury interne, évaluateur externe, représentant du doyen) qui pourraient être perçues comme ayant une influence sur les membres du jury. *(svp, cocher et fournir des explications)*

Type de relation	**Président**	**Membre du jury interne**	**Évaluateur externe**	**Représentant du Doyen**	**Commentaires**
Relations de travail • a coécrit un papier dans les 3 dernières années • est titulaire d'une subvention avec… • était un étudiant avec… au cours des cinq années • a employé ou a été employé par… • est en négociation pour employer directement ou être employé par… • a agi comme référence pour un emploi					

Relations personnelles • est un membre de la famille • est un ami / associé / mentor • a une relation personnelle d'hostilité • a un lien affectif existant ou antérieur, est corésident ou membre d'un ménage commun					
Relations d'affaires • est dans une relation d'affaires (passée ou présente), comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi • a une relation professionnelle actuelle, telle que l'appartenance à un conseil d'administration ou comité • est dans une relation sociale, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par des contacts personnels divers					

4) Autres relations

Divulguer toutes autres relations ou activités qui pourraient être perçues comme ayant influencé, ou qui donnent l'apparence d'influencer l'objectivité ou impartialité des membres de jury.

☐ Aucun autre lien, condition ou circonstance présentant un risque de conflit d'intérêts

☐ Oui, les relations, conditions ou circonstances suivantes sont présentes (expliquer ci-dessous):

Nom _____Date _____

Déclaration de conflits d'intérêts — jurys de maitrise/doctorat

Membres du jury

Le but de ce formulaire est de fournir de l'information sur les intérêts des membres potentiels de jury qui pourraient influer sur le processus d'évaluation dans le contexte d'un jury de maitrise ou de doctorat.

Définition (voir : www.interets.umontreal.ca)
Un conflit d'intérêts peut survenir quand des activités ou des situations placent un individu ou une organisation en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) qui entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou à sa fonction. Ces intérêts comprennent notamment des intérêts commerciaux, financiers ou non pécuniaires (ex. : croyances religieuses, valeurs) se rapportant à l'organisation ou à l'individu, aux membres de sa famille, à ses amis ou à ses associés, anciens, actuels ou futurs. Ces conflits risquent d'altérer l'intégrité des décisions prises et ainsi de causer des torts et de compromettre la confiance du public à l'endroit de l'organisation et de ses membres.

1) Jury

Nom de l'étudiant(e):	Nom(s) du/des superviseur(s) :

2) Information personnelle

Nom:	Affiliation institutionnelle :

Rôle (svp cocher un):

Président	Membre du jury (interne)	Évaluateur externe	Représentant du Doyen

3) Conflit d'intérêts pertinent à votre rôle comme membre du jury

Déclarer toutes les relations personnelles, professionnelles ou financières avec l'étudiant ou le directeur qui pourraient être perçues comme ayant une influence sur votre rôle comme examinateur. *(svp, cocher et fournir des explications)*

3.1 Relations avec l'étudiant ou le(s) directeur(s)

Type de relation	**Avec l'étudiant**	**Avec le directeur**	**Commentaires**
Relations de travail • a coécrit un papier dans les 3 dernières années • a travaillé avec l'étudiant sur des questions d'analyse ou de synthèse • était un étudiant du superviseur au cours des cinq dernières années • a fourni des fonds pour l'étudiant ou est titulaire d'une subvention avec le superviseur • a employé ou a été employé par… • est en négociation pour employer directement ou être employé par… • a agi comme référence pour un emploi			

Relations personnelles • est un membre de la famille • est un ami / associé / mentor de l'étudiant • a une relation personnelle d'hostilité • a un lien affectif existant ou antérieur, est corésident ou membre d'un ménage commun			
Relations d'affaires • est dans une relation d'affaires (passée ou présente), comme partenaire dans une petite entreprise ou d'emploi • a une relation professionnelle actuelle, tel que l'appartenance à un conseil d'administration ou comité • est dans une relation sociale, comme coadministration d'un testament, parrain, ou par des contacts personnels divers			

3.2 Relations avec le sujet de recherche

Type de relation	**Oui/Non**	**Commentaires**
Publication • a publié des travaux critiques ou louangeurs de l'approche de l'étudiant (en nommant l'étudiant / superviseur)		
Forum public • a parlé publiquement de manière critique ou louangé sur le travail de l'étudiant (en nommant l'étudiant / superviseur)		
Recherche • a un intérêt commercial direct dans les résultats de la recherche		

4) Autres relations

Déclarer toutes autres relations ou activités qui pourraient être perçues comme ayant influencé, ou qui donnent l'apparence d'influencer votre objectivité ou impartialité en tant que membre de jury.

☐ Aucun autre lien, condition ou circonstance présentant un risque de conflit d'intérêts

☐ Oui, les relations, conditions ou circonstances suivantes sont présentes (expliquer ci-dessous):

Nom _____Date _____

Partie 2. Recherche et publication

La deuxième partie porte sur la nature multidimensionnelle des conflits d'intérêts dans la recherche et la publication académiques, ainsi que sur leur présence à travers les disciplines, les contextes institutionnels et les rôles professionnels. Les études de cas et les articles analysent la manière dont les conflits d'intérêts peuvent émerger de dynamiques financières, institutionnelles, idéologiques et relationnelles, affectant les chercheuses et chercheurs, les comités d'éthique de la recherche, les directions de revues, les conseillères et conseillers en santé publique, ainsi que les responsables du transfert technologique. Sont mises en lumière les tensions éthiques qui surgissent lorsque des intérêts personnels ou institutionnels entrent en interaction avec des responsabilités professionnelles, notamment dans des contextes impliquant des populations vulnérables, des partenariats avec l'industrie et une influence sur les politiques publiques. Les conflits d'intérêts ne sont pas intrinsèquement problématiques, mais exigent une identification transparente, une gestion proportionnée et une responsabilité institutionnelle. Les textes critiquent des structures de gouvernance trop rigides ou opaques et plaident pour une approche équilibrée, combinant politiques formelles, formation, réflexivité et participation des parties prenantes. Une attention particulière est accordée aux risques de manquements à l'intégrité scientifique, de biais éditoriaux et d'érosion de la confiance du public lorsque les conflits d'intérêts sont mal gérés ou dissimulés. S'appuyant sur des exemples internationaux et des recherches empiriques, des outils pratiques et des recommandations sont proposés pour leur gestion. Des réformes systémiques sont nécessaires pour soutenir une prise de décision éthique, notamment par des pratiques de déclaration plus claires, une formation renforcée et des cadres de gouvernance plus inclusifs. Dans un paysage académique de plus en plus complexe et interconnecté, la gestion des conflits d'intérêts doit être considérée comme une pierre angulaire de l'intégrité de la recherche et de la crédibilité institutionnelle.

Études de cas

- Inconduite en matière de recherche causée par l'intérêt personnel : comment gérer une telle situation?
- Conflit d'intérêts dans le transfert de technologie universitaire
- Améliorer la compréhension et la gestion des conflits d'intérêts chez les experts qui conseillent les décisions en matière de santé publique
- Intégrité dans la recherche : résister aux conflits d'intérêts, à la fraude, aux pots-de-vin et aux autres formes de corruption dans la recherche
- Expliquer les conflits d'intérêts potentiels auxquels les travailleurs de la santé sont exposés lorsqu'ils participent à des activités de recherche en situation d'urgence

Articles

- Coalition Priorité Cancer et l'industrie pharmaceutique au Québec : l'influence des conflits d'intérêts dans le remboursement des médicaments onéreux contre le cancer ?
- Accessibilité et transparence des instruments de politique en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs dans les revues médicales
- Obstacles à la recherche sur l'évaluation éthique de la recherche et les conflits d'intérêts
- Gestion de la résistance aux antimicrobiens dans la production alimentaire : conflits d'intérêts et politiques dans l'élaboration de la politique de santé publique

- Identification et gestion des conflits d'intérêts : outils de gouvernance pour l'Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire

Études de cas

L'inconduite en recherche engendrée par l'intérêt personnel : comment gérer une telle situation ?

Hazar Haidar

Version originale : Haidar H. L'inconduite en recherche engendrée par l'intérêt personnel: comment gérer une telle situation? BioéthiqueOnline. 2012;2(16).

Résumé

Cette étude de cas fictive illustre la manière dont certains projets de recherche peuvent avoir leurs résultats utilisés dans le but de servir des intérêts personnels, aboutissant ainsi à une inconduite scientifique en recherche.

Note introductive

D'abord, il est important de définir quelques termes. Par la *recherche à visée primaire*, on entend la démarche visant le développement des connaissances au moyen d'une étude structurée ou d'une investigation systématique (1). On entend par l'*inconduite scientifique*, tout comportement ou geste qui va à l'encontre de l'éthique scientifique, c'est-à-dire les valeurs, usages, obligations et règles, tacites ou formelles, reconnus par la communauté scientifique ou par la société plus large comme devant régir le travail et les comportements individuels des scientifiques (2). L'inconduite a non seulement pour conséquence de nuire au fonctionnement général de la communauté scientifique, mais elle peut dans certains cas brimer les droits fondamentaux d'individus, leur causant parfois des torts irréparables. Selon la nature et la gravité des gestes posés, on distingue diverses catégories d'inconduite scientifique : la négligence, le non-respect des droits individuels, le conflit d'intérêts et la fraude scientifique (2).

Cas de l'anthropologue Zahi

Zahi, un jeune anthropologue, ethnobotaniste de formation, est un étudiant au doctorat au sein d'un établissement universitaire canadien. Depuis quelques années, il travaille sur un projet qui consiste à mener une étude sur une population autochtone en Afrique du Sud. En fait, l'intérêt de ce projet émerge de la longévité particulière des individus au sein de cette population : 3,6 % des individus sont âgés de plus de 65 ans (3) alors que, dans la population canadienne, le pourcentage est de 14,9 % (4). De plus, ils sont en bonne santé, ne sont que rarement affectés par des maladies et leurs visages ne présentent pas les traits de vieillissement observé normalement chez les individus des autres populations ayant un âge comparable.

Il y a presque deux années que Zahi a commencé son travail sur le terrain. Son étude est principalement basée sur une observation participante au sein de la population afin de mieux la décrire et comprendre leur milieu de vie ainsi que leurs interactions avec ce dernier. Pour cibler en profondeur la question de la longévité des individus de cette population, Zahi a eu recours à une quinzaine d'entrevues avec des personnes dont l'âge se situait entre 65 et 85 ans. Ainsi, durant ses années sur le terrain, Zahi établit de bonnes relations avec cette population. Et, à la suite de l'analyse des résultats de sa recherche concernant le mode de vie, l'interaction avec le milieu et les habitudes alimentaires, Zahi a remarqué qu'un élément spécifique se retrouvait dans leur alimentation. En effet, lors des entrevues, les participants

évoquaient le processus de cueillette d'une plante, sa transformation et son utilisation fréquente dans leur alimentation. Cette observation ainsi que les compétences ethnobotaniques de Zahi l'ont incité à « déchiffrer le secret de cette plante ». Ainsi, il a découvert qu'elle constitue une espèce de plante rare et unique à la flore de l'île. Satisfait et fier de cette découverte, il se précipite pour raconter l'histoire à son directeur de recherche, le professeur Pierre. Ce dernier, réjoui par cette nouvelle, demanda à son étudiant de consacrer plus de temps à cette étude et d'élargir le spectre de son travail, pour inclure un plus grand nombre de participants afin de confirmer son observation.

Professeur Pierre avoue à Zahi que si son hypothèse est vraie, c'est-à-dire que cette plante joue un rôle dans la longévité des individus de la population, ils pourront avoir recours à l'aide de l'un de ses collègues pour effectuer l'étude moléculaire et clinique par la suite. Il lui explique que, dans l'éventualité où cette plante prometteuse porte une molécule active pour combattre le vieillissement, ils pourront en profiter pour faire de l'argent et ainsi financer divers projets de recherches. Pierre ajoute qu'après quelques années de recherche, ils auront une « pilule » qui serait un « blockbuster » et pourrait être vendu pour des millions de dollars chaque année. Secoué par la réaction inattendue de son directeur, Zahi dissimule sa double crainte : la première étant liée à l'exploitation de cette plante rare par les industries pharmaceutiques, mettant ainsi en péril les habitudes de vie de la population et la deuxième, la plus importante, au sujet de la population elle-même. En effet, même si cette plante peut pousser en laboratoire partout au monde, Zahi pense aux habitants qui serviront certainement de cobayes pour les recherches expérimentales, tels le prélèvement de sang et autres tests médicaux nécessaires afin de prouver l'effet de cette plante. Il réfléchit aussi au bouleversement de leurs habitudes de vie et l'ingérence dans leurs traditions alimentaires une fois que les expérimentations débuteront. Encore, la révélation de Pierre d'utiliser les ressources naturelles de la population amena Zahi à un dilemme :

- Doit-il tenter de communiquer ses réflexions à son professeur ? Doit-il communiquer le plan de son directeur au département d'anthropologie ou au conseil des chefs de la communauté ? Est-il possible d'assurer l'inclusion de la population dans le projet pour les retombées économiques qui peuvent être engendrées à long terme ?
- Soit, il ne dit rien, suit les règles imposées par son professeur et participe à un projet qui peut lui rapporter beaucoup d'argent et une notoriété comme chercheur, mais peut-être aux dépens d'une population.

Zahi est très anxieux du choix à effectuer et de ses conséquences. Dans le cas où il décide de révéler le plan établi par son directeur, il risque de perdre les années qu'il a consacrées à travailler sur son projet de thèse, justement, comme il s'est passé avec l'un de ses collègues dans une situation semblable. Il décide alors de discuter de ses craintes à son directeur : il lui révèle qu'il faut s'assurer que la population ne soit pas vidée de cette plante et qu'elle profite des résultats engendrés, que ce soit des bénéfices de nature pécuniaire ou autres. Cependant, Pierre contourne le sujet et essaie d'insinuer son intention de ne pas inclure la population dans ces profits, puisqu'il envisage aussi de faire emporter la plante pour la cultiver ailleurs. Et, ce dernier entame la conversation en demandant même à Zahi de lui apporter un échantillon de cette plante.

Pendant que Zahi invitait un nombre toujours plus important de participants dans son projet et se procurait un échantillon de la plante, Pierre contactait Fawaz, un de ses collègues dermatologues — chercheur et fondateur d'une petite compagnie pharmaceutique — afin de lui décrire la situation. Ils se mirent d'accord afin de lancer une étude sur le potentiel de cette plante. Ils décidèrent que Fawaz serait responsable du projet, à condition qu'il finance

la partie concernant les études cliniques et que la partie portant sur les études moléculaires soit financée par l'université. Fawaz confie le travail à son équipe de recherche du laboratoire. La première étape consiste à faire une extraction pour séparer les différentes molécules. Après quelques mois, l'équipe a pu identifier la molécule portant le principe actif (5). Zahi, qui effectue son travail sur le terrain, n'est toujours pas au courant de l'avancement du projet de Fawaz. Les premières études moléculaires d'expérimentation *in vitro* permettent de comprendre le mécanisme d'action de cette substance active. « Eurêka ! » « Une molécule pas comme les autres », affirma Fawaz à Pierre. Ce dernier lui révèle son inquiétude à propos de l'acceptation du projet par le comité d'éthique de la recherche (CÉR) de l'université et la capacité de se procurer une plus grande quantité de cette plante pour commencer les essais cliniques, Fawaz le convainc de se diviser les tâches. Ainsi, Pierre s'occupe d'obtenir l'approbation du CÉR de l'université tout en taisant ses conflits d'intérêts financiers : il ne déclara pas que Fawaz, le directeur du projet, possède une compagnie pharmaceutique qui finance la partie concernant les études cliniques. Fawaz, pour sa part, confie à Pierre qu'il est prêt à payer un pot-de-vin aux membres du CÉR de l'Afrique afin de les inciter à approuver le projet dans le cas d'un refus concernant l'exploitation de la plante ou de l'exposition de la culture de la population à un danger, par exemple. Les membres de ce CÉR étant eux-mêmes issus de la tribu dominante et ne font pas partie de la communauté où se trouve la plante. Par ailleurs, sans le déclarer au CÉR, Fawaz versera de l'argent à la communauté afin de garantir une facilité pour l'accès à cette plante, ce qui va constituer d'une part une source de revenus pour la population locale et, d'autre part, cette découverte importante va offrir une avancée pour la recherche sur le vieillissement.

Pierre annonce à Zahi la nouvelle, en masquant certainement les principales problématiques en ce qui a trait aux difficultés possibles avec le CÉR et aux moyens qu'il envisage d'employer avec l'aide de Fawaz pour obtenir l'approbation de leur projet. Cependant, Zahi se sent toujours coupable et impuissant parce que sa crainte de risquer et de mettre en péril ses études l'a emportée sur son obligation morale d'assurer que la population ait sa part égale des profits engendrés par cette recherche et qu'elle ne serve pas de cobaye aux expérimentations.

Questions à considérer

1. À votre avis, comment Zahi devrait-il se comporter face au dilemme qu'il affrontait et comment devrait-il le gérer ?
    - Dans les faits, le choix de Zahi a été de se soumettre aux ordres de son directeur afin de « sauver » ses propres intérêts : ses études payées, une notoriété et peut-être même son nom sur un brevet. Son comportement est-il éthiquement justifiable ?
    - Quels risques aurait-il à affronter, par exemple, s'il avait signalé ce problème à la direction du département d'anthropologie ou au conseil des chefs de la communauté avec qui il avait pu établir une relation de confiance au cours de ses années de recherche sur le terrain?

2. Pierre et son ami Fawaz semblent vraiment intéressés à fabriquer un blockbuster afin de gagner de l'argent ainsi que de la notoriété au point où le premier s'est engagé dans l'inconduite académique : il ne déclare pas ses conflits d'intérêts financiers au CÉR de l'université ; et le second dans la corruption : Fawaz semble ainsi recourir à des pots-de-vin pour avoir l'approbation du CÉR de l'Afrique.
    - La non-déclaration des conflits d'intérêts financiers au CÉR constitue une violation d'une conduite éthique de la recherche. Comment, à votre avis, le CÉR

devrait-il gérer la situation au cas où il découvrirait la présence de ces conflits d'intérêts financiers ?
    - L'inconduite en recherche et la corruption constituent des problèmes à une échelle variée et selon les pays considérés dans le monde de la recherche (fraude, falsification des résultats, non-déclaration des conflits d'intérêts au CÉR, pots-de-vin pour des CÉR non locaux, etc.) (6,7). Quelles sont les pistes de solutions que vous suggéreriez afin de traiter ce problème ?

3. La dernière partie du texte révèle une certaine situation qui reflète un des aspects actuels, réels et périlleux auxquels certains CÉR et les participants à la recherche sont exposés (des pots-de-vin sous la forme d'une hausse de salaire, par exemple, pour les membres du CÉR en Afrique et un risque de vider la richesse naturelle de la population sans lui donner un juste profit).
    - Quels seront les risques envisagés tant pour le CÉR, pour le projet de recherche et pour la population autochtone ?
    - Quelles solutions peut-on suggérer afin d'éviter le plus possible l'influence pécuniaire sur les décisions du CÉR ainsi que sur les participants ?

4. Souvent, certains projets de recherche menés sur des populations autochtones et qui ne présentent pas de problèmes éthiques au départ, trouvent leurs résultats utilisés d'une manière non éthique : par exemple, l'utilisation des informations rapportées par des anthropologues par un service militaire pour servir à des fins de guerre (8). Cette raison est-elle suffisante pour bannir la recherche sur de telles populations ?

5. Considérant que le projet de recherche et l'application commerciale de la plante semblent très prometteurs :
    - Est-ce que Zahi devrait s'assurer que la communauté soit impliquée dans la recherche et puisse profiter des avantages de sa commercialisation ?
    - Est-ce que ça peut représenter un compromis acceptable ?

Références

1. CIHR, NSERC, SSHRC. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2014(2022).
2. Couture M. La probité et l'inconduite scientifiques. SCI1013: Introduction aux méthodes de recherche scientifique, TÉLUQ.
3. Groupe de la Banque Africaine de Développement. L'espérance de vie des Africains s'allonge, mais ils sont confrontés à un avenir incertain, selon un rapport de la BAD. 2011.
4. Statistics Canada. Section 2: Population by age and sex. Annual Demographic Estimates: Canada, Provinces and Territories. 2012.
5. Michel T. Nouvelles méthodologies d'extraction, de fractionnement et d'identification: Application aux molécules bioactives de l'argousier (Hippophaë rhamnoides). PhD, Université d'Orléans; 2011.
6. Sox HC, Rennie D. Research misconduct, retraction, and cleansing the medical literature: lessons from the Poehlman case. Annals of Internal Medicine. 2006;144(8):609-13.
7. Krimsky S. When conflict-of-interest is a factor in scientific misconduct. Medicine & Law. 2007;26(3):447.
8. American Anthropological Association. American Anthropological Association's Executive Board Statement on the Human Terrain System Project. 2007.

Lectures suggérées

- CIHR, NSERC, SSHRC. Chapter 7 — Conflicts of Interest. In: Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2014(2022).
- CIHR, NSERC, SSHRC. Chapter 9 — Research Involving the First Nations, Inuit and Métis Peoples of Canada. In: Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2014(2022).
- Williams-Jones B. Conflits d'intérêts au sein de l'université : politiques et pratiques. L'Autre Forum. 2008;12:39-41.
- Bekelman JE, Li Y, Gross CP. Scope and impact of financial conflicts of interest in biomedical research: a systematic review. JAMA. 2003;289(4):454-65.
- Stier K. Anthropologists on the front lines. Time. 11 Dec 2007.

Conflit d'intérêts dans le transfert de technologie universitaire

Ginette Mathieu

Version originale : Mathieu G. Conflict of interest in university technology transfer. BioéthiqueOnline. 2012;1(16).

Résumé

Les conflits d'intérêts et l'engagement dans les universités ne concernent pas uniquement les chercheurs universitaires ; ils peuvent également concerner les actions ou les décisions professionnelles des individus au sein du personnel administratif. Par exemple, les personnes associées à l'octroi de licences de transfert de technologie doivent également être attentives aux conflits d'intérêts et s'assurer qu'elles prennent les mesures appropriées pour respecter leurs engagements et travailler conformément aux intérêts de leur employeur (l'université) et des chercheurs avec lesquels elles travaillent.

Remerciements

Je tiens à remercier Marie-Josée Potvin et Bryn Williams-Jones pour leurs remarques utiles sur cette étude de cas. Bon nombre des idées présentées ici ont bénéficié de critiques et de discussions continues avec le groupe de recherche sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal. Mes études ont été soutenues par une bourse du Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST). Cette recherche a été soutenue par des subventions accordées à Williams-Jones par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQ-SC) et le Bureau de l'éthique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Cette étude de cas s'inspire d'un fait divers survenu à l'Université du Texas à Austin en décembre 2011 (1). La personne et l'institution mentionnées dans cette étude de cas sont fictives.

Contexte

De nombreuses universités américaines et canadiennes accueillent des bureaux de transfert de technologie (BTT), parfois appelés bureaux de licence de technologie ou bureaux de partenariat université-recherche. Ces bureaux ont été mis en place pour faciliter la transformation des résultats de la recherche universitaire en produits commerciaux (2). Le développement des BTT a été soutenu au cours des 30 dernières années par des incitations publiques et privées visant à encourager les universités à être proactives dans le transfert des résultats de la recherche du laboratoire au marché, à stimuler l'esprit d'entreprise universitaire et donc le développement économique.

Aux États-Unis, la loi Bayh-Dole, promulguée en 1980, a créé une politique uniforme en matière de brevets parmi les nombreuses agences fédérales qui financent la recherche, permettant aux petites entreprises et aux organisations à but non lucratif, comme les universités, de conserver la propriété des inventions réalisées dans le cadre de programmes de recherche financés par le gouvernement fédéral. Grâce à cette législation, les universités ont l'obligation implicite de collaborer avec les entreprises pour commercialiser les résultats des recherches financées par le gouvernement fédéral (3). Au Canada, les gouvernements fédéral et provinciaux, principalement par l'intermédiaire des agences de financement de la

recherche, ont mis en place de nombreux programmes de partenariat université-industrie afin de stimuler les transferts de technologie au niveau industriel (4,5).

Les BTT servent d'intermédiaires entre l'industrie, les universités et les chercheurs pour évaluer la valeur économique potentielle des résultats de la recherche, afin qu'ils puissent être traduits en produits commerciaux. Si les résultats de la recherche peuvent s'avérer avoir une valeur économique potentielle, ils n'ont souvent pas été prouvés au niveau industriel. Les entreprises doivent donc souvent s'engager à investir davantage dans la recherche et le développement (R&D) pour commercialiser les innovations universitaires.

Le BTT peut aider les chercheurs à obtenir un soutien financier pour la R&D (ex. : du capital-risque), à négocier des contrats de recherche et des licences avec les organismes de financement et l'industrie, à déposer une demande de protection par brevet et à rechercher un soutien financier industriel pour la poursuite du développement (6). Au lieu de négocier un accord de licence avec une entreprise existante, les chercheurs peuvent également préférer lancer des entreprises en phase de démarrage pour développer une innovation parce qu'ils veulent participer activement à sa mise sur le marché. Dans ce cas, le BTT travaillera avec le chercheur et des investisseurs externes en capital-risque à la création de la start-up. Les accords de licence entre entreprises ou start-ups sont généralement soumis à des droits d'entrée, des redevances ou des paiements d'étape à l'université (qui varient en fonction des accords institutionnels sur la propriété intellectuelle). Dans le cas des entreprises en phase de démarrage, l'université peut même réclamer des fonds propres en contrepartie de son investissement (c'est-à-dire le soutien du BTT) et du soutien apporté au chercheur (c'est-à-dire l'environnement institutionnel de la recherche).

Le personnel administratif du BTT doit avoir une formation technique, de bonnes compétences en matière de communication et de négociation, et agir en tant qu'intermédiaire « neutre » entre les chercheurs et l'industrie afin de protéger les droits de propriété intellectuelle de l'université et du chercheur. Les personnes actives dans le secteur des BTT savent qu'elles doivent prêter attention à la politique de leur établissement en matière de conflits d'intérêts. Certaines universités américaines — telles que l'Université de Harvard, l'Université du Minnesota et l'Université de Caroline du Nord — ont même mis en œuvre des lignes directrices spécifiques concernant la gestion des conflits d'intérêts dans le cadre du transfert de technologie (7-9).

Le cas

Eric est titulaire d'un doctorat en ingénierie mécanique et travaille à plein temps comme agent de transfert de technologie au sein du Bureau des licences de technologie et de la collaboration avec l'industrie (BLTCI) de l'université de Lewiston. Les activités d'Eric comprennent des examens techniques, la négociation d'accords de recherche avec des partenaires industriels, la promotion de l'expertise et des innovations des chercheurs de l'université auprès d'entreprises extérieures et la facilitation du lancement de nouvelles entreprises.

Au cours des trois dernières années, le Dr Fennec — professeur de bio-ingénierie à Lewiston — a bénéficié d'un important financement public du National Science Funding Council pour soutenir certaines de ses recherches, en particulier dans le domaine de la longévité des batteries pour les dispositifs médicaux implantables actifs (DMIA). Les piles sont chargées de fournir l'énergie électrique à ces dispositifs et leur durée de vie est actuellement de 3 à 8 ans. Les patients qui bénéficient de dispositifs implantables alimentés par des piles doivent subir de multiples interventions chirurgicales tout au long de leur vie en raison de la durée de vie

limitée des piles. Les procédures de DMIA étant coûteuses et risquées, l'augmentation de la durée de vie des piles des implants pourrait présenter des avantages importants pour les patients (moins d'interventions chirurgicales) et pour le système de soins de santé (réduction des coûts). Au cours de ses recherches, le Dr Fennec a mis au point un nouveau système d'alimentation qui, selon les résultats préliminaires, augmente de 50 % la durée de vie des piles des implants DMIA. S'il est commercialisé, le Dr Fennec prévoit que cette technologie pourrait changer la donne en rendant ces appareils plus conviviaux pour les patients, ce qui augmenterait leur application dans la pratique clinique. Cela pourrait également générer des revenus importants et une excellente visibilité pour l'université de Lewiston et pour le groupe de recherche du Dr Fennec.

Le Dr Fennec a cherché à déposer un brevet et une marque pour la technologie qu'il a développée, appelée *TechLight*. Conformément à la politique de l'université en matière de propriété intellectuelle, le Dr Fennec a dû soumettre une divulgation de brevet au BLTCI, et plus particulièrement à Eric, qui est le responsable du transfert de technologie chargé de travailler avec les membres du corps enseignant dans le domaine des sciences biomédicales. Après un examen technique visant à évaluer la brevetabilité et la commercialisation potentielle de la technologie, Eric a travaillé avec un agent de brevets externe pour déposer une demande de brevet dans le cadre du Traité de coopération en matière de brevets (TCMB). La procédure du TCMB débouche essentiellement sur une demande de brevet nationale ou régionale standard, qui peut être accordée ou rejetée conformément aux lois nationales applicables, dans chaque juridiction où un brevet est souhaité.

Le Dr Fennec a discuté avec Eric de son vif intérêt pour la création d'une start-up (qui s'appellerait *LightCo*) afin de commercialiser *TechLight*, car le Dr Fennec aimerait garder le contrôle du développement de sa technologie. Mais Eric a des doutes sur les « capacités entrepreneuriales » du Dr Fennec, qui n'a absolument aucune expertise commerciale ni aucune expérience de travail avec des entrepreneurs ou des investisseurs en capital-risque. Eric pense que *TechLight* pourrait facilement être cédée sous licence à une société d'appareils médicaux déjà établie. Néanmoins, Eric respecte la détermination du Dr Fennec à créer sa propre start-up et propose qu'ils rencontrent un représentant de *VenCo*, une société de capital-risque avec laquelle l'université travaille habituellement dans le cadre d'un accord non exclusif. L'objectif serait de discuter des dispositions à prendre pour faciliter la création de la start-up *LightCo*, de déterminer la meilleure approche pour obtenir le financement nécessaire pour couvrir les coûts d'exploitation initiaux et les dépenses de R&D, et d'élaborer un plan d'affaires qui pourrait ensuite attirer d'autres soutiens de capital-risque.

Le Dr Fennec est préoccupé par la mauvaise expérience d'un de ses collègues avec la société de capital-risque *VenCo* et craint donc de perdre le contrôle de sa start-up. Cependant, il reconnaît également qu'il a besoin de conseils pratiques pour devenir un « entrepreneur universitaire ». Il a donc suggéré à Eric de travailler avec *PatCo*, une société de conseil à but lucratif qui offre des services aux petites et moyennes entreprises et aux jeunes pousses. *PatCo* les aide à élaborer des programmes de R&D, à préparer des plans d'entreprise, à rechercher des financements externes et à recruter des experts. En échange de ce soutien technique et financier, *PatCo* demande jusqu'à 5 % de participation dans l'entreprise de ses clients. Le Dr Fennec indique à Eric qu'il a déjà rencontré le conseiller scientifique de cette entreprise.

Eric s'inquiète de l'initiative du Dr Fennec parce que son frère, William, est un membre fondateur actif de *PatCo* qui s'occupe des questions commerciales de l'entreprise, y compris des négociations sur la propriété intellectuelle et de l'enregistrement de la société (10,11).

Bien qu'Eric n'ait pas d'intérêt financier direct dans l'entreprise, il ne se sent pas à l'aise avec le fait que le Dr Fennec ait d'abord consulté *PatCo* et il soulève donc la question avec lui.

Du point de vue du Dr Fennec, le fait qu'Eric n'ait pas d'intérêt direct dans *PatCo* et qu'il ne profitera pas directement de la commercialisation de *TechLight* signifie qu'il n'y a pas de problème. Selon son jugement professionnel, Eric pense que *TechLight* pourrait constituer une véritable percée dans le domaine et qu'il s'agit d'une innovation susceptible de générer des revenus importants à la fois pour le Dr Fennec (par le biais de sa spin-off, *LightCo*) et pour l'Université de Lewiston. Eric souhaite maintenir de bonnes relations avec le Dr Fennec et travaille donc activement avec lui tout au long du développement de sa start-up et de la commercialisation de *TechLight* en collaboration avec *PatCo* — même s'il ne se sent pas tout à fait à l'aise en travaillant avec l'entreprise de son frère. Eric a confirmé que, selon les politiques de l'Université, à condition que l'Université soit compensée pour les droits de propriété intellectuelle, il serait possible d'initier un accord de transfert de technologie pour le Dr Fennec une fois que la start-up a été créée.

Questions à examiner

1. Quels défis Eric doit-il relever pour répondre aux attentes de l'université et de ses chercheurs ?

2. L'intérêt professionnel d'Éric pour le transfert de technologie (ex. : la promotion) l'incite-t-il à évaluer de manière inappropriée les innovations des chercheurs, principalement en fonction de leur succès commercial ?
    - Le transfert de technologie doit-il se concentrer principalement sur la transformation des découvertes des chercheurs en résultats rentables ?

3. Une fois qu'Eric a révélé le conflit d'intérêts potentiel impliquant son frère William, comment doit-il traiter la question ? Aurait-il dû déclarer le conflit uniquement au Dr Fennec ou également à ses supérieurs ?

4. Existe-t-il un conflit entre le rôle de l'université en tant qu'organisme de recherche et celui de partenaire commercial des innovations lorsque le moment est venu de commercialiser les brevets ?
    - Le processus de transfert de technologie dans lequel Eric et le Dr Fennec sont impliqués ne risque-t-il pas de brouiller l'une des missions premières de l'université, à savoir la production de connaissances ?

5. Quelle est l'importance de la possibilité que le Dr Fennec, en tant qu'« entrepreneur universitaire », puisse avoir des intérêts et des responsabilités contradictoires avec son rôle de « chercheur universitaire » et de professeur ?
    - Eric a-t-il la responsabilité de discuter ou d'aborder ces questions avec le Dr Fennec ?

Références

1. Farmer L. Conflict of interest causes UT chief commercialization officer's resignation. The Daily Texan. 18 Jan 2012.
2. Bubela TM, Caulfield T. Role and reality: technology transfer at Canadian universities. Trends in Biotechnology. 2010;28(9):447-51.
3. Council on Governmental Relations. The Bayh-Dole Act: A Guide to the Law and Implementing Regulations. Washington, D.C.; 1999 Oct 1.

4. Association of Universities and Colleges of Canada. Action File: Commercialization. Ottawa; 2003.
5. Sheridan B. Technology transfer in Canada: now, then and what's to come. In: Introduction to Technology Transfer Basic Course. Alliance for Commercialization of Canadian Technologies (ACCT); 2007.
6. Feng HI, Chen CS, Wang CH, Chiang HC. The role of intellectual capital and university technology transfer offices in university-based technology transfer. The Service Industries Journal. 2011;32(6):899-917.
7. Harvard University. Policy Statement Regarding Application of Harvard University's Conflict of Interest Policies to the Granting of Licenses. Harvard Office of Technology Development. 4 Feb 2008.
8. University of Minnesota. Policy Comment and Revision Full Report. UMN Policy. 2015.
9. University of North Carolina. Conflict of Interest in Technology Transfer. UNC Research.
10. Bennett AB. Conflict of interest and conflict of commitment management in technology transfer. In: Krattiger A, editor. Intellectual Property Management in Health and Agricultural Innovation: A Handbook of Best Practices. Oxford: MIHR; 2007.
11. Krattiger A, Mahoney R, Nelsen L, et al. Editor's summary, implications and best practices. In: Krattiger A, editor. Intellectual Property Management in Health and Agricultural Innovation: A Handbook of Best Practices. Oxford: MIHR; 2007.

Lectures suggérées

- Link AN, Siegel DS, Bozeman B. An empirical analysis of the propensity of academics to engage in informal university technology transfer. Industrial and Corporate Change. 2007;16(4):641-55.
- Pressman L, Roessner D, Bond J, Okubo S, Planting M. The Economic Contribution of University/NonProfit Inventions in the United States 1996-2010. Biotechnology Industry Organization; Jun 2012.
- Renault CS. Academic capitalism and university incentives for faculty entrepreneurship. Journal of Technology Transfer. 2006;31:227-39.
- Williams-Jones B. History of a gene patent: tracing the development and application of commercial BRCA testing. Health Law Journal. 2002;10:123-46.
- Wright M, Birley S, Mosey S. Entrepreneurship and university technology transfer. The Journal of Technology Transfer. 2004;29(3-4):235-46.
- Zucker D. Ethics and technology transfer: patients, patents, and public trust. Journal of Investigative Medicine. 2011;59(5):762-7.

Améliorer la compréhension et la gestion des conflits d'intérêts chez les experts qui conseillent les décisions en matière de santé publique

Cloutier A-I, Bélisle Pipon J-C, Ringuette L, Doudenkova V, Williams-Jones B.

Version originale : Cloutier A-I, Bélisle Pipon J-C, Ringuette L, Doudenkova V, Williams-Jones B. Améliorer la compréhension et la gestion des conflits d'intérêts des experts conseillant la prise de décisions en santé publique. BioéthiqueOnline. 2016;5(38).

Résumé

Au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde, des comités consultatifs d'experts conseillent et orientent les décideurs gouvernementaux dans le choix de nouveaux médicaments, de vaccins à utiliser ou encore d'interventions à mettre en place. Parallèlement, ces experts bénéficient d'un appui de plus en plus important d'entreprises privées pour réaliser leurs recherches ou en diffuser les résultats. Cette situation les met à risque de conflit d'intérêts et peut, éventuellement, miner la confiance de la population envers la prise de décision publique. Cette étude de cas suscite des réflexions pertinentes quant à ce qui constitue une gestion saine et optimale des situations de conflits d'intérêts par les membres experts et les organisations dans lesquelles ils ont un rôle-conseil.

Remerciements

AIC tient à remercier l'ensemble des professeurs du cours d'initiation à la méthodologie des Sciences humaines au Collège Jean-de-Brébeuf et, plus particulièrement, messieurs Étienne Roy et Sébastien Bureau qui permettent, par leur dévouement, la réalisation de stages formateurs dans le cadre de ce cours. JCBP est soutenu par une bourse doctorale du Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS) & de l'Unité SOUTIEN-SRAP du Québec.

Introduction

Considérant son importance, la prise de décision publique doit se baser sur les meilleures connaissances disponibles. Au Québec, depuis l'instauration de la Loi sur la santé publique en 2002, les décisions doivent être fondées sur des données probantes (1). L'analyse rigoureuse et transparente de celles-ci permet la mise en place d'interventions efficaces, l'organisation d'une gestion structurée des ressources et, globalement, cela contribue à assurer de meilleurs résultats en ce qui a trait aux interventions en santé populationnelle (2).

Les dirigeants d'institutions publiques ont souvent recours à des experts-conseils afin de fonder leurs décisions sur des données probantes. Ces derniers ont pour rôle d'émettre leurs opinions à propos de différents sujets issus de la santé publique, incluant, par exemple, l'immunisation (ex. : le Comité sur l'immunisation du Québec, CIQ) (3). Amenés à conseiller divers paliers décisionnels, ils sont généralement regroupés au sein de comités consultatifs d'experts (CCE), lesquels forment une expertise collective assurant la publication de recommandations et d'avis en conformité avec les connaissances scientifiques (4).

Les membres des CCE ont le devoir d'agir de façon indépendante face aux autorités publiques qu'ils servent, mais aussi à l'égard de la population. Toutefois, de récentes controverses, impliquant des membres de CCE en situation de conflit d'intérêts et ayant influencé les décisions publiques à leur avantage — ex. : H1N1 (5), Tamiflu (6), Ebola (7) —, ont ébranlé certaines institutions publiques et miné la confiance du public envers les décideurs. Lorsque

des manques de transparence surviennent au sein des CCE, cela contribue à alimenter une crise de légitimité, comme celle vécue depuis quelques années au sein des institutions démocratiques au Canada (8). En effet, lorsqu'un nombre grandissant de personnes n'adhère pas aux valeurs dominantes sur lesquelles s'appuient les autorités et leurs décisions (par exemple, si elles n'agissent pas avec transparence et intégrité), on assiste à ce type de « crise de légitimité », c'est-à-dire à une rupture de l'équilibre social (9).

Au sein des CCE, la crise de légitimité est renforcée par le contexte professionnel dans lequel exercent les membres experts, puisque celui-ci engendre des situations desquelles peuvent émerger des conflits d'intérêts. En effet, les membres experts sont mandatés par des autorités publiques, ils ont un rôle de protection du public à jouer et ils se doivent d'agir de façon indépendante. Parallèlement, à titre de chercheurs, ils font face à un financement public de plus en plus limité et au désir du gouvernement d'encourager les collaborations entre le monde universitaire et le secteur privé (10-12). Cette réalité pousse les chercheurs à se rapprocher des compagnies privées, créant ainsi un lien de dépendance. En effet, ce sont les compagnies qui financent (totalement ou en partie) leurs projets et qui permettent aux experts de produire des connaissances scientifiques dans leur domaine d'expertise (12,13).

Comme les autres CCE issus d'institutions publiques, les comités consultatifs d'experts en immunisation (CCEI) sont financés par des fonds publics et ils sont investis de pouvoirs et de responsabilités par des gouvernements élus démocratiquement. Ils jouent un rôle social crucial dans la protection de la santé et du bien-être des communautés et ils ont le pouvoir d'influencer les politiques publiques (3,14). Il est donc essentiel que leurs décisions soient transparentes et qu'elles visent le bien-être de la population, sans subir l'influence d'intérêts secondaires, comme le gain financier ou le désir d'assurer le financement de projets de recherches. La présence de codes d'éthique et de mécanismes de déclaration des intérêts et de gestion des conflits d'intérêts est primordiale pour permettre aux CCEI de légitimer leurs activités en imposant à leurs membres des principes scientifiques et éthiques afin de guider leur pratique. Non seulement est-il essentiel que ces codes et ces mécanismes existent, mais il est souhaitable qu'ils soient déclarés au public afin d'accentuer l'imputabilité des membres experts (et du CCEI en tant qu'organisation ayant un rôle public) vis-à-vis de la population (15,16). L'étude de cas suivante dresse un portrait des dilemmes que peuvent vivre les membres d'un CCEI et cherche à susciter des réflexions quant aux éléments nécessaires à considérer pour assurer une saine déclaration et une gestion transparente de leurs intérêts.

Étude de cas

Le cas fictif suivant présente l'intégration d'un nouveau membre au sein d'un CCEI provincial lors d'une réunion visant l'établissement des recommandations qui seront émises au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) concernant la revaccination d'adolescents contre certaines maladies évitables par la vaccination (MEV). Comme le veut le protocole d'intégration d'un nouveau membre au sein de ce CCEI, les experts déclarent leurs conflits d'intérêts respectifs à l'équipe, ce qui anime des discussions fort intéressantes et stimule une réflexion collective.

Monsieur Beaulieu est professeur au département de médecine sociale et préventive d'une Université québécoise et il est nouvellement membre du CCEI. Il se réjouit de cette nouvelle position qui lui permet de contribuer à la protection de la santé de la population en agissant à titre d'expert-conseil auprès du MSSS.

Récemment, il a reçu une invitation pour agir à titre de conférencier lors d'un congrès scientifique international sur l'épidémiologie des MEV, mais il a dû décliner l'offre puisqu'il n'avait pas les moyens financiers pour payer les frais de voyage. Quelques jours plus tard, il

reçoit un courriel d'un représentant de BioMelior[1]. Celui-ci lui propose de payer les frais du voyage et d'inscription au congrès. Enthousiasmé, il est surpris de cette offre puisque ses recherches n'ont pas de lien direct avec les produits de cette compagnie. Bien que cette invitation constitue une excellente opportunité pour assurer le rayonnement à l'international de ses plus récents travaux, cette invitation par une compagnie pharmaceutique le tracasse. Il se demande s'il devrait déclarer cette information à ses collègues lors de sa première réunion avec le CCEI. Il craint que cela soit mal perçu et il ne veut pas mettre à risque son nouveau poste.

Lors de la réunion visant à établir les recommandations et les stratégies à proposer au MSSS sur la revaccination des adolescents, le président du CCEI, Monsieur Zhui, présente Monsieur Beaulieu et rappelle qu'en vertu de la Directive sur la prévention et la gestion des conflits d'intérêts (17), l'intégration d'un nouveau membre nécessite que chacun résume ses situations de conflits d'intérêts.

Dès lors, Madame Mousseau, membre active du comité, médecin et chercheuse, énonce qu'elle a des investissements dans le capital d'une compagnie produisant des vaccins que le CCEI évalue lorsque le MSSS le mandate d'émettre des recommandations sur les types de vaccins à préconiser. Cette annonce surprend et choque les autres membres. Face au malaise évident de ses collègues, elle précise que ces investissements sont minimes et qu'ils n'ont jamais perverti ses interventions lors des réunions.

Monsieur Vinsky intervient à son tour et indique qu'il reçoit annuellement plusieurs centaines de milliers de dollars en subventions de la part d'entreprises pour mener ses projets en épidémiologie. Il indique qu'il n'a pas vraiment le choix. En comptant uniquement sur le financement public, il ne serait pas en mesure de mener un nombre suffisant d'activités de recherche. Plusieurs experts autour de la table acquiescent : c'est le cas pour eux aussi. La majorité d'entre eux reçoit directement ou par l'entremise de leur institution du financement de l'industrie.

Madame Mousseau confronte avec un peu d'amertume monsieur Vinsky. Elle lui souligne qu'après tout, sa situation est autant susceptible de le placer dans des situations délicates que la sienne. En effet, ce sont ces fonds qui lui permettent d'assurer ses activités et, par le fait même, la renommée qu'on lui connaît. Irrité par ce commentaire, monsieur Vinsky informe le groupe que les subventions qu'il reçoit sont majoritairement non restrictives et qu'il n'a donc pas à se censurer ou à altérer l'analyse de ses données pour plaire à l'industrie. Il renchérit en affirmant la corrélation directe entre les profits de la compagnie dans laquelle madame Mousseau investit et les revenus qu'elle en retire.

Sentant les esprits s'échauffer, Monsieur Zhui rassure ses collègues en leur rappelant que s'ils sont présents à cette table, c'est parce que l'institution qu'ils servent a confiance en leur jugement et en la qualité de leurs interventions. Il ajoute que, si ce n'était pas le cas, plusieurs mesures sont à sa disposition pour limiter leur participation au CCEI ou encore, pour les exclure.

Écoutant attentivement les échanges, Monsieur Beaulieu est soulagé : non seulement plusieurs collègues sont eux aussi dans des situations délicates, mais ils semblent tout aussi perplexes quant aux comportements à adopter pour y répondre. Il partage finalement ses préoccupations avec les membres du CCEI issus de l'invitation qu'il a reçue pour le congrès international. Il leur raconte la situation et son malaise quant au courriel du représentant de

[1] BioMelior est une compagnie pharmaceutique fictive.

BioMelior et leur demande conseil. Tous le rassurent et lui disent qu'il n'est pas le premier membre du comité à se retrouver dans une telle situation. Monsieur Zhui ajoute qu'il est même assez fréquent que des invitations à des congrès couvrent tous les frais de déplacement et d'inscription. Monsieur Vinsky rappelle que ce qui est important, c'est que l'invitation ne soit pas déraisonnable et qu'elle couvre uniquement ses frais, sans le rémunérer ni couvrir les frais de sa famille.

Une fois le tour de table et la réunion terminés, Monsieur Zhui retourne, songeur, à son bureau. Étant lui-même chercheur, il sait à quel point il peut être complexe de gérer les conflits d'intérêts et les interventions des membres le poussent à se demander si les documents actuels de déclaration et de gestion des conflits d'intérêts du CCEI permettent réellement de modérer l'influence potentielle des intérêts des membres sur les activités du comité. Peut-être devrait-il, à titre de président, amorcer une réflexion collective au sein du CCEI afin de mieux détailler les documents voués à la déclaration et à la gestion des conflits d'intérêts pour qu'ils répondent plus adéquatement aux situations auxquelles font face les membres experts? Serait-ce une aide suffisante et adéquate pour outiller les experts du CCEI? Il partagera cette idée lors de la prochaine réunion.

Questions

La situation décrite précédemment dresse un portrait de dilemmes vécus par des membres d'un CCEI qui méritent une réflexion plus approfondie. Tout au long de l'exercice, veuillez identifier les principes éthiques sur lesquels se basent vos réflexions.

Au plan individuel

- Est-ce que Monsieur Vinsky devrait accepter des subventions restrictives ? Quelles sont les implications de telles subventions sur l'autonomie du chercheur ?
- Quelles sont les motivations de BioMelior derrière l'offre faite à Monsieur Beaulieu ? À quels risques s'expose-t-il en acceptant leur offre ?
- Le président du CCEI pouvant lui-même être en situation de conflits d'intérêts, est-il en position de légitimité pour évaluer et gérer les conflits d'intérêts déclarés par ses collègues ?
- Les situations dans lesquelles se trouvent Monsieur Vinsky et Madame Mousseau ont-elles le même niveau de risque ? Comment pourrait-on l'évaluer ? L'une d'entre elles est-elle plus sujette à influencer l'autonomie et le jugement de ces deux membres ?

Au plan organisationnel

- Qu'est-ce que chaque membre expert devrait déclarer lors de son entrée en fonction dans le CCEI ? À qui ? Comment ?
- Après leur entrée en fonction, dans quelle mesure chaque membre expert doit-il être proactif dans la mise à jour de ses intérêts en conflit potentiel ?
- Est-ce que la déclaration des intérêts est suffisante pour assurer qu'un conflit d'intérêts soit bien géré ?
- Est-ce que les déclarations d'intérêts des membres d'un CCEI devraient être rendues publiques ? Y a-t-il des conflits d'intérêts plus problématiques que d'autres ?

Références

1. Filiatrault F. Mieux comprendre la Loi sur la santé publique une synthèse des principales questions soulevées lors de sa présentation, de janvier à juin 2002. Québec: Santé et services sociaux Québec; 2002.
2. Centre de collaboration nationale des méthodes et outils. Modèle de prise de décision en santé publique fondée sur les données probantes; 2012.
3. Comité sur l'immunisation du Québec (CIQ), Institut national de santé publique du Québec.
4. Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail. Principes fondamentaux et points clés de l'expertise collective à l'Anses; 2012.
5. Cohen D, Carter P. WHO and the pandemic flu "conspiracies". BMJ. 2010;340:c2912.
6. Tamiflu Inc. Enquête, Radio-Canada. 7 Apr 2011.
7. Upshur R. Ethics and epidemics: reflections on "lessons learned". Keynote presented at the 27th Annual Canadian Bioethics Society Conference; 27 May 2016; Toronto, Canada.
8. Boisvert Y. Crise de confiance et crise de légitimité : de l'éthique gouvernementale à l'éthique publique. Éthique Publique. 2002;4(1).
9. Bernard A. Problèmes politiques: Canada et Québec. Sainte-Foy: PUQ; 1993.
10. Canadian Association of University Teachers. Statement Regarding the 2015 Federal Budget; 2015.
11. Fédération Etudiante Universitaire du Québec. Financement de la recherche universitaire; 2014
12. Association canadienne des professeures et professeurs d'université. Le financement fédéral de la recherche fondamentale. 2013;13(1).
13. Bélisle-Pipon J-C. Research ethics and commercial drug development: when integrity threatens profitability. BioéthiqueOnline. 2016;5(10).
14. Ringuette L, Bélisle-Pipon J-C, Doudenkova V, Williams-Jones B. Vaccination against serogroup B meningococcus: Is the public sufficiently informed? 27th Annual Conference of the Canadian Bioethics Society. Toronto, Canada; 2016.
15. Thomas JC, Sage M, Dillenberg J, Guillory VJ. A code of ethics for public health. American Journal of Public Health. 2002;92(7):1057-9.
16. Williams-Jones B, Bélisle-Pipon J-C, Ringuette L, Cloutier A-I, Doudenkova V. Experts sous influence ? Quand la non-divulgation des conflits d'intérêts met à risque la confiance du public. Dans : Intégrité, loyauté, probité dans les pratiques médicales. Dalloz. Paris, France: Hervé C, Stanton Jean M & Mamzer M-F; 2016. p. 27-44.
17. INSPQ. Directive sur la prévention et la gestion des conflits d'intérêts; 2014.

Intégrité dans la recherche : résister aux conflits d'intérêts, à la fraude, aux pots-de-vin et aux autres formes de corruption dans la recherche

Sihem Neïla Abtroun, Bryn Williams-Jones

Version originale : Abtroun SN, Williams-Jones B. L'intégrité en recherche : résister aux conflits d'intérêts et autres formes de corruption de la recherche. In: Piron F, Arsenault E, editors. *Guide décolonisé et pluriversel de formation à la recherche en sciences sociales et humaines*. ESBC; 2019.

Résumé

Afin de promouvoir une conduite responsable en recherche et des pratiques exemplaires, il est important de sensibiliser les chercheurs et chercheuses et les étudiant(e)s aux conflits d'intérêts. Ce chapitre vise ainsi à les identifier et à apprendre à évaluer les situations dans lesquelles les conflits peuvent s'inscrire en vue qu'ils soient bien gérés et permettent de maintenir l'intégrité scientifique des chercheurs et chercheuses.

Introduction

Dans les pays du Sud, les chercheurs et chercheuses font face à de nombreux défis au quotidien. La course permanente à la performance et au financement rend les chercheurs et chercheuses vulnérables aux conflits d'intérêts et aux risques d'inconduite, parfois accentuée par l'absence de lignes directrices ou de normes de conduite responsable en recherche adaptées à leur contexte particulier (1,2).

Il existe de nombreuses définitions, mais, en général, un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle une personne a un intérêt assez important pour que celui-ci puisse influencer sa capacité d'exercer son jugement lors de sa pratique professionnelle ou peut être soupçonnée de ne pas agir avec impartialité (3). Ainsi, il « peut survenir quand des activités ou des situations placent un individu ou une organisation en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) qui entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou à sa fonction »[1].

Un conflit d'intérêts est une situation qui peut porter atteinte à l'intégrité même de la recherche menée, compromettant les résultats obtenus, avec des répercussions négatives sur le chercheur ou la chercheuse, son équipe et son institution. Les conflits d'intérêts peuvent ébranler la confiance de la communauté scientifique et du public. Ils soulèvent donc des enjeux éthiques de responsabilité et de justice. Cependant, les problèmes surviennent surtout en raison du manque d'identification et de gestion appropriée. Ce chapitre permettra ainsi de renforcer la sensibilisation des chercheurs et chercheuses et des étudiant-e-s aux conflits d'intérêts et d'apprendre à identifier et à évaluer ces situations pour que les conflits d'intérêts soient bien gérés, ce qui permettra de promouvoir une conduite responsable en recherche et des pratiques exemplaires.

Le terme propre de conflit d'intérêts est souvent assimilé à une vision péjorative signifiant par conséquent une inconduite, voire une fraude (4,5). Cette perception erronée conduit certain(e)s à penser que seules des personnes malintentionnées et qui fraudent sont

[1] Université de Montréal. Déclaration d'intérêts.

confrontées aux conflits d'intérêts. Cette confusion fait en sorte que de nombreux chercheurs ignorent les situations de conflits d'intérêts existantes ou bien ils ne les déclarent pas pour ne pas être suspectés de manque d'intégrité. Pourtant, les conflits d'intérêts ne signifient pas une fraude ou un manquement… Si certains conflits d'intérêts sont particulièrement problématiques et devraient par conséquent être évités, d'autres sont omniprésents dans le domaine de la recherche (6) : ils nécessitent d'être identifiés et gérés correctement et donc, l'honnêteté et la transparence doivent être de mise pour ne pas porter atteinte à l'intégrité du chercheur ou de la chercheuse et au domaine de la recherche.

Types de conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts les plus visibles — ceux qui soulèvent des discussions dans les médias — sont ceux liés à un intérêt financier, c'est-à-dire aux modes de financement des chercheurs, chercheuses et expert-e-s et leurs liens avec le secteur privé. Quand les chercheurs et chercheuses reçoivent des cadeaux, des frais de voyage payés ou des subventions de recherche d'entreprises privées, ils et elles peuvent faire passer leurs intérêts personnels avant l'intérêt de la recherche (ex. : avancer les connaissances de façon rigoureuse, avec objectivité et transparence). Ces situations entraînant des conflits d'intérêts réels entrent en contradiction avec les devoirs professionnels et les responsabilités des chercheurs et chercheuses (5,7). Mais les conflits d'intérêts de nature non financière peuvent être tout autant problématiques, et souvent plus durs à identifier. Par exemple, des conflits d'intérêts peuvent être dus aux :

1. Relations de pouvoir entre étudiant(e) et enseignant-chercheur ou enseignante-chercheuse : l'étudiant(e) peut difficilement s'opposer aux désirs du chercheur ou de la chercheuse qui a ses propres intérêts pouvant être divergents de ceux de l'étudiant(e) dont il ou elle est également l'enseignant(e) ou directeur(e) responsable de ses évaluations et de sa progression académique (ex. : sujet de recherche, paternité de publications scientifiques) ;

2. Relations entre chercheurs et chercheuses de la même institution : un chercheur ou une chercheuse peut avoir un intérêt personnel à privilégier au détriment d'un(e) autre chercheur ou chercheuse (ex. : prestige, compétitivité pour des ressources limitées) ce qui crée des biais dans l'évaluation ou la diffusion de ces recherches (ex. : ordre d'auteurs et d'autrices sur une publication scientifique, participation dans des congrès, évaluation par les pair(e)s de subventions ou articles scientifiques) ;

3. Relations entre l'institution et des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses dans l'allocation des charges de travail (ex. : enseignement, administration) : souvent, certain(e)s chercheurs ou chercheuses juniors ont moins de liberté scientifique et font plus de travail que des chercheurs ou chercheuses seniors (ex. : choix de projet ou équipe de recherche, participation à des comités) (5).

Moyens de gestion

Il est important d'identifier et d'évaluer les conflits d'intérêts, et il faut commencer par poser les bonnes questions pour considérer les risques soulevés :

- Quels acteurs sont impliqués dans le conflit d'intérêts ?
- Quelles responsabilités se trouvent en conflit ?
- Quels intérêts se trouvent en conflit ?
- Les intérêts sont-ils significatifs pour les acteurs impliqués ?
- Des réputations (individuelle, institutionnelle) sont-elles mises en péril ?

- Comment le conflit d'intérêts est-il perçu par les gens externes à l'établissement ?
- Quels sont les risques et dommages engendrés par le conflit d'intérêts ?
- Quels acteurs peuvent être touchés par ces risques et dommages ?

Avec de telles questions en tête, il est ensuite possible de réfléchir à la gestion des conflits d'intérêts.

Étude de cas

Tamara est doctorante dans un laboratoire de biologie en Afrique de l'Ouest. Elle travaille actuellement sur un projet de recherche dans l'équipe d'un chercheur universitaire africain internationalement reconnu : Pr Référence. Le projet consiste à développer un fertilisant pouvant améliorer la productivité agricole des sols pauvres tout en étant non polluant. Ce projet est financé en majorité par une entreprise multinationale (la firme M) qui porte un grand espoir dans le développement de ce produit à coût minime, qui pourrait être commercialisé dans tous les pays en voie de développement. Le chercheur principal, Pr Référence, informe Tamara que, si les résultats du projet de recherche obtenus sont en adéquation avec ceux espérés, c'est-à-dire un fertilisant efficace et non polluant, ils bénéficieront d'une prime de fin de projet. La firme M financera en plus deux autres projets pour lesquels Pr Référence recrutera Tamara en tant qu'employée à temps plein et elle occupera le poste de chef de projet. Cependant, lors de l'analyse des données, Tamara découvre que le produit est efficace en tant que fertilisant comme escompté, mais qu'il est polluant dans certaines conditions particulières représentant tout de même 10 % des résultats des sols testés, ce qui est supérieur aux résultats espérés.

Questions

1. Quels sont les conflits d'intérêts identifiables dans ce cas ? De quelle nature sont-ils ?
2. Quels sont les risques ou les inconduites en recherche auxquels pourrait céder Tamara ?
3. Comment Tamara peut gérer ces situations et promouvoir un comportement éthiquement responsable en recherche ? Quelles sont ses responsabilités envers Pr Référence ou la firme M ? Et quelle est la responsabilité de Pr Référence envers son étudiante, pour bien gérer la situation ?

Références

1. Fortmann K, Leslie C, Cunningham M. Cross-cultural comparisons of the Reid Integrity Scale in Latin America and South Africa. International Journal of Selection and Assessment. 2002;10(1-2):98-108.
2. Smith E, Hunt M, Master Z. Authorship ethics in global health research partnerships between researchers from low or middle income countries and high income countries. BMC Medical Ethics. 2014;15(42).
3. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
4. Kombe F, Anunobi EN, Tshifugula NP, et al. Promoting research integrity in Africa: an African voice of concern on research misconduct and the way forward. Developing World Bioethics. 2014;14(3):158-66.
5. Williams-Jones B. Professors and the management of unavoidable conflicts of interest: don't always need the heavy artillery of policy. BioethiqueOnline. 2013;2(4).

6. Potvin MJ, Williams-Jones B. Explain the potential conflicts of interest to which health care workers are exposed when participating in emergency research activities. In: Ethics in Epidemics, Emergencies and Disasters: Research, Surveillance and Patient Care. 1st ed. World Health Organization; 2015. p. 214-23. (Training Manual).
7. Benatar SR. Reflections and recommendations on research ethics in developing countries. Social Science & Medicine. 2002;54(7):1131-41.

Expliquer les conflits d'intérêts potentiels auxquels les travailleurs de la santé sont exposés lorsqu'ils participent à des activités de recherche en situation d'urgence

Marie-Josée Potvin, Bryn Williams-Jones

Version originale : Potvin M-J, Williams-Jones B. Learning objective 7.3: Explain the potential conflicts of interest to which health care workers are exposed when participating in emergency research activities. Ethics in Epidemics, Emergencies and Disasters: Research, Surveillance and Patient Care, Training Manual, 1st Edition, World Health Organization; 2015. p. 216-225.

Calendrier de la session (90 min)

0-15 min (15 min)	16-25 min (10 min)	26-55 min (30 min)	56-85 min (30 min)	86-90 min (5 min)
Introduction	Présentation d'outils de résolution de problèmes	Étude de cas et discussion, phase 1	Étude de cas et discussion, phases 2 et 3	Résumé et conclusion

Stratégie d'enseignement

Pour les facilitateurs: Cette session est très interactive; elle nécessite que vous preniez le temps de vous familiariser avec le contenu et le format de la session.

1. Le facilitateur commence la session en présentant les définitions et les concepts (diapositives 1 à 4) ;
2. Le facilitateur présente les outils de résolution de problèmes (diapositives 5 à 7), en soulignant les principales approches pour identifier, évaluer et gérer les conflits d'intérêts ;
3. Le facilitateur résume le modèle de gestion éthique des conflits d'intérêts ;
4. Le facilitateur présente la première partie de l'étude de cas (diapositive 8).

Pour les facilitateurs: Donnez une vue d'ensemble de l'affaire et discutez de ses principales caractéristiques contextuelles.

5. Le facilitateur anime la phase 1 de l'analyse, en utilisant le « guide de discussion du facilitateur » ci-dessous ;
6. Le facilitateur présente progressivement les parties 2a-2c de l'étude de cas (diapositive 8) et anime les phases 2 et 3 de l'analyse, en utilisant le « guide de discussion des facilitateurs ».

Pour les facilitateurs : Présentez progressivement les éléments contextuels du cas. Introduisez différentes perspectives pour montrer qu'il est essentiel de comprendre le contexte social, politique et culturel. Identifiez les facteurs contextuels et posez des questions qui aideront les étudiants à identifier les conflits d'intérêts potentiels.

Lorsque vous passez à la phase 3, aidez les participants à réfléchir aux leçons qui peuvent être tirées de l'analyse éthique du cas et à la manière dont les choses auraient pu être gérées différemment pour éviter les problèmes identifiés.

7. Le facilitateur conclut la session et ouvre la discussion.

A. Contexte

La recherche en santé publique implique une grande variété de parties prenantes (ex. : des chercheurs, des populations, des politiciens, des décideurs politiques) avec des intérêts différents, souvent contradictoires et parfois inconciliables à de multiples niveaux (ex. : l'intervention, la recherche, les politiques). Ce contexte constitue un terrain fertile pour les conflits d'intérêts.

Dans les situations d'urgence de santé publique ayant un impact humain dramatique et une grande incertitude, il est impossible et déraisonnable d'attendre des chercheurs ou des travailleurs de la santé qu'ils identifient, analysent et gèrent les conflits d'intérêts alors qu'ils ont d'autres responsabilités urgentes (1). En outre, lorsque des parties prenantes puissantes ayant des intérêts commerciaux ou politiques sont impliquées, il peut être difficile d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques efficaces de prévention des conflits d'intérêts (2,3). Étant donné qu'il n'existe pas de définition claire du « conflit d'intérêts » explicitement liée à la recherche dans les situations d'urgence et que la pression en faveur de l'élaboration et de l'application de politiques de prévention des conflits d'intérêts est susceptible d'être exercée par le monde universitaire et la société civile, les chercheurs travaillant dans le contexte de situations d'urgence ayant des conséquences sur la santé publique doivent se familiariser avec cette notion. Il convient d'élaborer à tous les niveaux des politiques de recherche en santé publique à la fois éducatives et solides, qui définissent les comportements acceptables et inacceptables et fournissent des procédures et des conseils clairs. Ces politiques doivent être soutenues par un levier politique suffisant pour garantir leur application dans la recherche en situation d'urgence.

B. Thèmes

Définir les conflits d'intérêts

Le terme « conflit d'intérêts » est souvent considéré ou assimilé à la fraude ou à la faute éthique (4). Pour de nombreuses personnes, ce terme est nécessairement péjoratif (5). Dans le monde de la recherche en santé et de la pratique professionnelle, cette perception est très probablement due à des scandales très médiatisés impliquant une mauvaise gestion des conflits d'intérêts financiers, comme dans le cas de la participation de l'industrie à des études sur la méningite au Nigéria (1). La couverture médiatique qui en a résulté a sans doute contribué à saper la confiance du public dans l'intégrité des chercheurs, des institutions universitaires et des professionnels de la santé (6–8).

Malheureusement, cette vision péjorative contribue à rendre le concept de conflit d'intérêts largement inutilisable : si, dans l'esprit des gens, il est assimilé à la fraude ou à la mauvaise conduite, il s'ensuit que seules les « mauvaises personnes » ont des conflits d'intérêts. Par conséquent, une personne bien intentionnée ne peut pas avoir de conflit d'intérêts. En réalité, les conflits d'intérêts sont fréquents dans la recherche et la pratique professionnelle, et il n'y a rien d'intrinsèquement blâmable à avoir un tel conflit. En fait, les dispositions institutionnelles les rendent parfois probables, voire inévitables (9). Si les conflits d'intérêts réels ou apparents sont mal gérés ou pires encore, s'ils ne sont pas abordés ou dissimulés, ils peuvent sérieusement entamer la confiance des collègues, des patients et du public dans les professionnels et leurs institutions. Il est donc essentiel d'utiliser des stratégies efficaces et transparentes pour identifier, évaluer et gérer les conflits d'intérêts qui ne peuvent être évités, comme la déclaration aux parties prenantes, l'exclusion d'individus de certaines prises de décision et l'implication de tiers neutres.

Les définitions tendent à s'accorder sur le fait qu'un conflit d'intérêts est nécessairement associé à un processus de jugement ou de prise de décision et qu'il survient le plus souvent dans des situations où un individu ou un groupe doit prendre une décision objective ou impartiale. Un conflit d'intérêts peut donc être interne à un chercheur, à un professionnel de la santé ou à un dirigeant communautaire, par exemple, ou externe, et donc structurellement intégré ou faisant partie d'une prise de décision collective.

Si les définitions des conflits d'intérêts sont relativement simples à comprendre, du moins sur le plan conceptuel, elles peuvent être difficiles à appliquer pour distinguer ce qui est et ce qui n'est pas un conflit d'intérêts. Elles sont, par exemple, souvent confondues avec les conflits de rôle et de loyauté. Bien que ces derniers puissent effectivement constituer des conflits d'intérêts, ils ne le sont pas nécessairement. Dans le cas d'un médecin-chercheur employé par une société pharmaceutique, les deux affiliations peuvent exposer l'individu à des conflits intérieurs gênants, en particulier dans le contexte d'une recherche en situation d'urgence. Quel rôle doit primer, par exemple en termes de priorité ou de temps à consacrer ? Celui du médecin qui a le devoir de répondre aux besoins médicaux d'une population ou celui du chercheur dont la responsabilité devrait être de se concentrer sur la bonne conduite de l'étude ? Ce conflit est un exemple de conflit de loyauté et de rôles, qui crée des situations tout aussi problématiques qu'un conflit d'intérêts, mais qui ne sont que connexes et non synonymes. Cette situation pourrait toutefois donner lieu à un conflit d'intérêts difficile si les intérêts ou les responsabilités d'un rôle professionnel (ex. : un chercheur soucieux de faire progresser les connaissances) créent un biais qui compromet les responsabilités de l'autre rôle (ex. : un clinicien soucieux de faire progresser les intérêts d'un patient).

Afin de devenir plus experts dans la reconnaissance et la gestion des conflits d'intérêts dans la recherche ou la surveillance en santé publique, les chercheurs, les travailleurs de la santé et autres doivent s'engager activement dans la réflexivité et la préparation individuelles ainsi que dans l'analyse individuelle et collective.

L'une des stratégies permettant de reconnaître un conflit d'intérêts consiste à déterminer les conditions ou les caractéristiques de la situation. Divers acteurs ou parties prenantes sont souvent impliqués, et il est important de reconnaître qui sont ces acteurs et leurs intérêts (ex. : personnels et non financiers, financiers, institutionnels), afin d'identifier les conflits qui pourraient survenir, les risques qu'ils créent et pour qui. Ce n'est qu'ensuite qu'il sera possible d'évaluer la gravité des risques posés par le conflit et de déterminer la stratégie de gestion la plus appropriée.

Types de conflits d'intérêts

Financier

Dans le contexte de la recherche en santé publique, des conflits d'intérêts financiers évidents peuvent survenir dans la relation entre les scientifiques cliniciens et le secteur privé (10). Les chercheurs sont en conflit d'intérêts s'ils privilégient leurs intérêts personnels (ex. : l'argent, la promotion) par rapport à leurs obligations professionnelles, telles que la protection du bien-être des participants ou la garantie de l'intégrité du processus scientifique. De même, les responsables communautaires qui travaillent en collaboration avec des chercheurs en santé publique peuvent avoir des intérêts financiers qui entrent en conflit avec leurs responsabilités à l'égard de leur communauté ou des chercheurs.

Non financier

Les conflits d'intérêts ne sont pas toujours d'ordre financier et ne concernent pas toujours les personnes qui, à première vue, semblent avoir le plus de pouvoir ou d'influence. Les conflits d'intérêts liés à la recherche peuvent être associés à la politique locale et être plus difficiles à détecter. Ils peuvent également survenir au sein de la communauté dans laquelle la recherche est menée. Certains dirigeants de la communauté peuvent vouloir bénéficier d'un projet de recherche, par exemple pour améliorer leur réputation au sein de la communauté, et donc essayer de plaire aux chercheurs plutôt que de soutenir le projet de recherche (11).

Il est important de prêter attention aux risques associés aux conflits d'intérêts, tant pour les personnes vulnérables que pour les acteurs plus puissants susceptibles d'être impliqués. Certains groupes, tels que les patients et les populations vulnérables, peuvent ne pas être en mesure de juger pleinement les intérêts des personnes avec lesquelles ils interagissent ou de résister à ces intérêts. Par exemple, certains participants potentiels à la recherche peuvent n'avoir d'autre moyen d'accéder aux soins de santé nécessaires que de « consentir » à un projet dans lequel l'investigateur principal peut avoir trois rôles et intérêts différents : chercheur, prestataire de soins de santé et actionnaire de la société pour laquelle le médicament est testé (11).

Même les personnes occupant des postes plus importants, comme les chercheurs et les professionnels de la santé, peuvent risquer d'être impliquées dans un conflit d'intérêts ou d'y être associées. Les risques sont le plus souvent une perte de confiance dans l'individu et dans la profession, mais aussi dans les résultats de la recherche et dans l'établissement de recherche. Cette perte de confiance peut compromettre les relations de travail établies (à l'intérieur et à l'extérieur de l'équipe de recherche) ainsi que la collaboration internationale, affectant ainsi négativement la sécurité du patient ou du participant et, en fin de compte, la santé publique.

Contextes dans lesquels se produisent les conflits d'intérêts

Le contexte est essentiel à l'identification et à la gestion des conflits d'intérêts. Le contexte détaillé est cependant rarement évident à première vue et encore moins dans une situation d'urgence. Pour compliquer encore les choses, bien qu'il soit possible d'anticiper le type de contexte, les facteurs et les situations évoluent souvent et peuvent changer radicalement et rapidement. Par conséquent, pour une gestion efficace d'un conflit d'intérêts, il est important d'être préparé à de multiples perspectives. Une réflexion proactive et une bonne préparation peuvent contribuer à améliorer la compréhension et la capacité à reconnaître et à traiter rapidement les conflits d'intérêts, ce qui laisse des ressources (temps, énergie) pour traiter les nouvelles idées et les conflits non résolus qui sont plus susceptibles d'avoir des conséquences négatives.

C. Étude de cas

Source : Cash et coll. (11)

Première partie

Le groupe chargé des avantages sociaux du personnel d'une société minière d'Afrique de l'Ouest demande à une équipe de recherche basée dans une université européenne de l'aider à déterminer l'impact économique de l'épidémie de sida sur sa main-d'œuvre. Le groupe veut convaincre la direction que le coût est beaucoup plus élevé que prévu. Il soupçonne que l'absentéisme dû au sida, la rotation rapide du personnel hautement qualifié et semi-qualifié (entraînant des coûts de recyclage), les coûts de traitement de la maladie, les prestations

ponctuelles et les frais d'obsèques pour les familles des travailleurs touchés ont été sous-estimés.

Le centre de recherche met sur pied une équipe composée d'un médecin, d'un économiste, d'un spécialiste de la santé publique et d'un chercheur associé et se rend dans le pays pour trois semaines de travail intensif sur le terrain et d'enquête. À sa demande, l'équipe a accès aux dossiers de tous les employés qui ont dû quitter l'entreprise à cause du sida ou d'une maladie liée au sida. Toute donnée susceptible d'identifier des employés individuels est supprimée des dossiers. Il n'existe pas de données sur la prévalence de l'infection dans l'entreprise, mais des enquêtes par sondage ont été menées dans d'autres parties du pays pour examiner les taux d'infection par le VIH dans des groupes d'âge similaires.

Partie 2a

Le groupe du personnel espère que, s'il démontre les coûts de l'épidémie, l'entreprise proposera davantage de programmes de prévention, tels que la distribution de brochures, des conférences sur le lieu de travail et des activités récréatives pour les hommes célibataires qui vivent dans les foyers de l'entreprise, dont certains fréquentent une zone voisine à forte concentration de travailleurs du sexe. Des services préventifs et éducatifs pourraient également être proposés aux familles des travailleurs mariés. D'autres interventions pourraient inclure la création de cliniques pour traiter les infections sexuellement transmissibles de manière plus agressive ou la fourniture à long terme de logements familiaux. Le groupe personnel-avantages estime qu'un rapport émanant d'un groupe de recherche universitaire très respecté sera un moyen efficace d'influencer la politique de l'entreprise et de promouvoir des programmes de prévention.

Partie 2b

L'équipe de recherche sera entièrement financée par l'entreprise, y compris les frais généraux correspondant aux directives universitaires. L'entreprise a déclaré qu'elle ne limiterait pas la capacité des chercheurs à publier les résultats de l'étude, mais qu'elle exigerait que l'entreprise et tous ses employés restent anonymes dans tout rapport ou publication.

Alors que la collecte des données touche à sa fin et que l'équipe de recherche s'apprête à rentrer chez elle pour analyser les données et préparer le rapport, un membre éminent d'un syndicat demande un entretien privé. Il craint que l'entreprise n'utilise pas les résultats de l'étude pour améliorer les programmes de santé publique, mais qu'elle en conclue que toute personne séropositive est trop coûteuse pour être conservée et que, par conséquent, même les personnes séropositives qui sont encore en bonne santé seront renvoyées sous un prétexte ou un autre. Bien que l'entreprise n'ait pas le droit de tester les nouveaux employés, elle peut exiger que les employés souscrivent une assurance maladie privée, qui exige souvent un test de dépistage du VIH. Enfin, il affirme que l'entreprise réduira probablement ses effectifs (et donc sa responsabilité) en réduisant ses effectifs et en recourant à l'externalisation.

Les membres de l'équipe demandent à rencontrer les commanditaires de la recherche et, sans révéler leur source, expriment leur crainte que le rapport ne soit utilisé à des fins contraires à leurs intentions. L'entreprise insiste sur le fait que les rumeurs qu'elle a pu entendre à propos d'une utilisation abusive du rapport sont fausses. Cependant, l'associée de recherche n'est pas satisfaite de l'explication de l'entreprise et affirme que, à moins que l'entreprise ne lui donne une garantie écrite, elle se retirera immédiatement du projet. L'entreprise déclare qu'elle ne peut pas signer une telle déclaration, car cela nuirait à l'intégrité de l'organisation.

L'équipe de recherche analyse les données et présente les conclusions suivantes à la direction de l'entreprise avant publication :

- La prévalence de l'infection par le VIH dans la population générale se traduira probablement par un taux de rotation du personnel d'au moins 10 % par an pour l'entreprise.
- Les coûts des soins de santé pour l'entreprise augmenteront considérablement au cours des cinq prochaines années et pourraient représenter 15 % de ses coûts opérationnels totaux. Selon la loi, si la maladie d'un employé est diagnostiquée alors qu'il travaille pour une entreprise, tous les frais de soins de santé liés à cette maladie doivent être pris en charge par l'entreprise, que la maladie soit liée ou non au travail.
- Pour réduire les coûts, l'entreprise devrait mettre en place un programme de traitement à domicile pour les employés atteints du sida.
- Les programmes de prévention réduiraient presque certainement l'incidence de l'infection par le VIH parmi les employés, bien que le rapport coût-efficacité de ces programmes ne soit pas connu.

Partie 2c

Les dirigeants de l'entreprise sont alarmés par le rapport et par les coûts prévus pour la prise en charge des employés séropositifs. Le directeur général déclare que, si l'entreprise est obligée de prendre en charge les coûts des soins de santé de tous les employés qui deviennent séropositifs au cours de leur emploi, elle ne pourra pas être compétitive sur le marché international et sera obligée de déclarer faillite ou de se délocaliser dans un pays où les coûts sont moindres et où les exigences ne sont pas les mêmes. Dans les deux cas, tous les employés de l'entreprise perdront leur emploi, laissant de nombreux ménages sans aucun revenu.

Il demande à l'équipe de recherche de tenir compte de cette question dans la rédaction de ses conclusions. En fait, il demande à l'équipe de recommander que les régimes d'assurance maladie subventionnés par l'employeur soient autorisés à plafonner les prestations en cas d'infection par le VIH à un niveau bien inférieur au coût du traitement nécessaire. Les employés infectés par le VIH pourraient alors soit payer leur propre traitement, soit y renoncer, soit dépendre des services publics. Les ménages et les familles élargies supporteraient probablement la majeure partie des coûts, car les établissements de soins de santé des organisations gouvernementales et non gouvernementales sont déjà débordés par les patients atteints du VIH/sida. Le directeur général affirme que le transfert des coûts au gouvernement, aux ménages et à d'autres entreprises est une réponse rationnelle pour une entreprise qui cherche à maximiser ses profits. Compte tenu de la réputation internationale de l'équipe de recherche, il se dit convaincu qu'un rapport recommandant un plafonnement des bénéfices persuadera les organismes de réglementation gouvernementaux de modifier leur politique.

Guide de discussion pour les animateurs

Première partie

Demandez aux participants d'identifier les principaux acteurs de la situation et les conflits d'intérêts potentiels qui peuvent émerger.

Pour les facilitateurs : Les acteurs peuvent inclure des personnes qui ne sont pas explicitement identifiées dans le cas, tels que des politiciens et des actionnaires de l'entreprise. Anticiper l'existence de ces acteurs peut minimiser les conflits d'intérêts potentiels. Utilisez le tableau ci-dessous pour orienter la discussion sur les principaux acteurs impliqués et leurs intérêts.

Demandez aux participants de dresser la liste des principaux intérêts évidents (réels ou potentiels) de chaque acteur.

Encouragez les étudiants à commencer à réfléchir de manière proactive en identifiant des perspectives possibles pour le cas de conflit d'intérêts auquel ils pourraient être confrontés. Cela les rendra plus conscients dès le départ des intérêts possibles en jeu et les aidera ainsi à identifier et à incarner leurs propres intérêts dans leurs rôles et devoirs en tant que chercheurs ou travailleurs de la santé. Utilisez le tableau ci-dessous pour guider la discussion sur les intérêts des acteurs.

Identifier les principaux acteurs impliqués	• Les intérêts réels ou potentiels (futurs) de chaque acteur
Équipe de recherche dans une université européenne	• Produire des données de recherche valables dans le domaine de la santé publique pour participer au développement des connaissances • Santé de la population; bien ou intérêt public • Université, groupe de recherche et reconnaissance ou prestige des chercheurs • Financement des universités et des groupes de recherche
Un groupe d'employés d'une société minière d'Afrique de l'Ouest	• Avantages pour les travailleurs (santé, finances) • Bien-être de la communauté • Régler de vieilles querelles avec l'employeur
Société minière d'Afrique de l'Ouest	• Santé financière de l'entreprise • Intérêts politiques • Réponse à la pression des actionnaires
Travailleurs hautement qualifiés et personnel semi-qualifié	• Avantages personnels (bon emploi, conditions financières, conditions de logement)
Syndicats de travailleurs	• Intérêts des travailleurs • Intérêts de l'Union
Organisation communautaire	• Intérêts communautaires • Intérêts des travailleurs
Organisation non gouvernementale	• Durabilité des opérations, réputation, influence • Communauté, intérêts mondiaux
Les actionnaires	• Intérêts financiers (bénéfices)
Acteurs politiques (locaux, nationaux, internationaux)	• Développement économique • Intérêt politique (pouvoir, influence)

Demandez aux participants d'identifier les conflits d'intérêts possibles et de discuter brièvement des risques qui y sont associés, et utilisez le tableau ci-dessous pour guider la discussion.

1. La société minière peut avoir des intérêts financiers ou politiques, et nos résultats peuvent être considérés comme un moyen de les faire fructifier.

- Conflit d'intérêts potentiel pour les chercheurs : Que se passe-t-il si les résultats ne sont pas conformes à l'agenda de la compagnie minière (recherche valide et intégrité contre fonds pour le groupe de recherche [un contrat])?
- Conséquences possibles :
  - Tension interpersonnelle élevée
  - Impossibilité de publier des résultats de recherche valables qui pourraient contribuer à améliorer les conditions de travail des travailleurs et le bien-être général de la communauté
- Risque : élevé, car il est directement lié à l'intérêt principal des chercheurs.

2. Nous pouvons soupçonner que les syndicats seront éventuellement impliqués et qu'ils apporteront des conflits anciens et durables entre les travailleurs et l'entreprise (ex. : les salaires, les contrats).

- Conflit d'intérêts potentiel : pression possible du syndicat si les résultats vont à l'encontre des intérêts des travailleurs.
- Conséquences possibles :
  - Surévaluer les résultats de la recherche afin d'aider les travailleurs, considérés comme des victimes, à obtenir de meilleures conditions de travail.
  - Alternativement, une analyse trop prudente
  - Forte tension politique au sein de la société minière
- Risque : élevé, parce qu'il est directement lié à l'intérêt principal des chercheurs, il peut être considéré comme une intrusion dans les affaires politiques d'un autre pays.

3. On peut se demander si les acteurs politiques locaux n'ont pas également des intérêts politiques ou financiers dans la survie de la compagnie minière, ce qui pourrait constituer une pression supplémentaire susceptible d'interférer avec le processus de recherche.

- Conflits d'intérêts potentiels
  - Pression éventuellement ajoutée à celle de l'entreprise afin d'orienter le processus à son avantage
  - Pressions subtiles (ex. : invitations à des repas, cadeaux ou autres incitations)
- Conséquence possible : Impasse dans laquelle le groupe de recherche peut être soupçonné de corrompre les résultats (quelle que soit l'analyse) et suscite la méfiance des travailleurs et de la population en général.
- Risque : élevé, car il est directement lié aux intérêts principaux des chercheurs, il peut saper la confiance de la population et compromettre d'autres projets de recherche futurs sur la population.

4. Nous pouvons nous demander si les politiciens locaux ont également des intérêts politiques ou financiers et nous pouvons nous interroger sur notre propre intérêt à réaliser le projet, au-delà d'une simple « recherche de connaissances ».

- Conflit d'intérêts potentiel : La pression exercée pour obtenir des résultats « positifs » susceptibles d'être publiés, pour maintenir un bon environnement de recherche et pour obtenir une promotion académique.
- Conséquence possible : Situation qui vous rend plus tolérant à l'égard des pratiques douteuses parce que vous ne voulez pas que le projet soit compromis; il constituera un excellent ajout à votre curriculum vitae, ce qui augmentera vos chances.
- Risque : élevé et faible, car il est directement lié à l'intérêt principal des chercheurs, mais vous avez un contrôle sur celui-ci.

Partie 2

Après chaque ajout d'informations contextuelles (parties 2a-2c), posez les questions suivantes aux participants :

- Comment les nouveaux éléments contextuels affectent-ils votre analyse de la partie 1 ?
- Existe-t-il des conflits d'intérêts émergents (réels ou potentiels) ?
- Pouvez-vous nous parler brièvement des risques liés à ces nouveaux conflits d'intérêts ?

En conclusion, demandez aux participants ce qu'ils considèrent comme important dans la gestion des conflits d'intérêts sur la base de la discussion menée jusqu'à présent et de la spécificité de la recherche dans un contexte d'urgence. Utilisez les points suivants pour enrichir la discussion finale.

Messages spécifiques à l'étude de cas

- Dans cette situation, en adoptant une approche proactive, nous aurions pu réduire le risque d'avoir à gérer un conflit d'intérêts délicat, peut-être inévitable, mais probablement gérable.
- Nous aurions pu poser de meilleures questions (ex. : sur les intérêts, le contexte politique et institutionnel) et proposer des solutions sur lesquelles l'ensemble du groupe aurait pu se mettre d'accord dès le départ (ex. : sur les limites personnelles et professionnelles, la priorité donnée à l'intérêt privé ou à la recherche et à l'intérêt public).

Messages généraux

- Soyez mieux préparé, moins stressé et donc plus efficace dans votre prise de décision.
- Mieux comprendre l'étendue des responsabilités et les règles éthiques de base pour tous les acteurs impliqués.
- Faites appel, si nécessaire, à des experts (en politique, sciences politiques, anthropologie, etc.) pour mieux comprendre le contexte global du projet de recherche.
- Engagez des discussions *a priori* et *a posteriori* avec le comité d'éthique de la recherche sur les conflits d'intérêts et communiquez votre expérience pour informer d'autres groupes.
- Encouragez le dialogue sur les conflits d'intérêts au cours du projet de recherche.
- Informez et éduquez le plus grand nombre possible de personnes impliquées dans le projet. Considérez que chacun fait partie du problème et de la solution.
- Communiquez votre expérience à l'équipe, aux chercheurs et aux décideurs politiques lorsque cela est possible (ex. : dans des publications de recherche) et enrichissez ce matériel pédagogique en y ajoutant des exemples de vos propres situations de conflit d'intérêts et de celles d'autres personnes.

D. Résumé

Pour devenir plus experts dans la reconnaissance et la gestion des conflits d'intérêts dans les contextes de recherche ou de surveillance en santé publique, les chercheurs, les travailleurs de la santé et les autres acteurs devront accroître leur réflexivité individuelle, leur préparation individuelle et collective et leur analyse continue. L'objectif de ce module, qui est d'améliorer l'identification et la gestion des conflits d'intérêts dans la pratique, peut sembler idéaliste, car les réalités auxquelles sont confrontés les chercheurs et les travailleurs de la santé posent déjà une variété écrasante de défis. Néanmoins, ce module a un objectif réalisable : proposer un moyen et une occasion de discuter d'un sujet délicat — souvent tabou — qui peuvent avoir un impact négatif important non seulement sur l'intégrité de la recherche, mais aussi sur les individus (ex. : injustice, stress) et sur des communautés entières (ex. : distribution des ressources, élaboration des politiques). Le contexte des

situations d'urgence est hautement imprévisible, ce qui rend d'autant plus important l'apprentissage par l'expérience. Ce module présente une approche pratique et pragmatique de la collecte, de l'organisation et de la communication d'informations sur les expériences de conflits d'intérêts afin de prévenir ou de gérer ceux qui peuvent être prévus à l'avance et à faire face aux conflits imprévus ou inévitables qui surviennent dans le contexte de la pratique de la santé publique.

Références

1. Ezeome ER, Simon C. Ethical problems in conducting research in acute epidemics: the Pfizer meningitis study in Nigeria as an illustration. Developing World Bioethics. 2010;10(1):1-10.
2. Brady M. Conflicts of Interest Coalition: Statement of Concern. Conflicts of Interest Coalition; 2011.
3. London L, Matzopoulos R, Corrigal J, Myers JE, Maker A, Parry C. Conflict of interest: A tenacious ethical dilemma in public health policy, not only in clinical practice/research. South African Journal of Bioethics and Law. 2012;5(2):102-8.
4. Stell LK. Conflict of interest in diabetes research. Journal of Diabetes. 2010;2(1):5-6.
5. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.
6. Stephens J. Where profits and lives hang in balance. The Washington Post. 17 Dec 2000.
7. Weinfurt KP, Dinan MA, Allsbrook JS, et al. Policies of academic medical centers for disclosing conflicts of interest to potential research participants. Academic Medicine. 2006;81(2):113-8.
8. Smith D. Pfizer pays out to Nigerian families of meningitis drug trial victims. The Guardian. 12 Aug 2011.
9. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
10. Potvin MJ. The strange case of Dr. B and Mr. Hide: Ethical sensitivity as a means to reflect upon one's actions in managing conflict of interest. Journal of Bioethical Inquiry. 2012;9:225-7.
11. Cash R, Wikler D, Saxena A, Capron A, editors. Chapter VIII. What to do when loyalties are divided? How should research misbehaviour be defined and policed? In: Casebook on ethical issues in international health research. Geneva: World Health Organization; 2009.

Pour en savoir plus

- Davis M. Ethics and the University. London: Routledge; 1999.
- Davis M, Stark A, editors. Conflict of Interest in the Professions. New York: Oxford University Press; 2001.
- Lo B, Field MJ, editors. Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice. Washington DC: Institute of Medicine, National Academies Press; 2009.
- Murray TH, Johnston J, editors. Trust and Integrity in Biomedical Research. Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press; 2010.
- Resnik D. Scientific research and the public trust. Science and Engineering Ethics. 2011;17(3):399-409.
- Responsible Conduct of Research. Conflict of Interest. Training module. New York: Columbia University; 2011.

Articles

Coalition Priorité Cancer et l'industrie pharmaceutique au Québec : l'influence des conflits d'intérêts dans le remboursement des médicaments onéreux contre le cancer ?

David Hughes, Bryn Williams-Jones

Version originale : Hughes D, Williams-Jones B. Coalition Priorité Cancer and the pharmaceutical industry in Quebec: Conflicts of interest influence in the reimbursement of expensive cancer drugs? Healthcare Policy. 2013;9(1):52-64.

Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier Sharon Batt pour ses remarques utiles sur les versions préliminaires du manuscrit. De nombreuses idées ont bénéficié des critiques et des discussions avec le groupe de recherche sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal. Hughes a bénéficié de bourses du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQ-SC). Cette recherche a été soutenue par des subventions accordées à Williams-Jones par le FRQ-SC et le Bureau de l'éthique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Résumé

Dans un contexte de ressources publiques limitées, les groupes de défense de patients se tournent de plus en plus vers des organisations privées pour obtenir un financement, y compris l'industrie pharmaceutique. Cette pratique place les groupes d'intérêt dans une situation de conflit d'intérêts potentiel entre les intérêts des patients et ceux des entreprises pharmaceutiques. Les intérêts des patients et de l'industrie peuvent converger sur les questions liées à l'approbation et au remboursement des médicaments. Mais même sur cette question, les intérêts ne s'alignent pas toujours parfaitement. En utilisant l'exemple québécois de la Coalition Priorité Cancer (CPC) comme étude de cas, nous examinons les questions éthiques soulevées par de telles relations financières dans le contexte de la prise de décision concernant le remboursement des médicaments. Nous avons recueilli, compilé et analysé des informations publiques sur l'organisation et les activités du CPC ; cette approche nous a permis de soulever et de discuter des questions importantes concernant l'influence possible exercée sur les groupes de patients par les donateurs. Nous concluons par quelques recommandations.

En octobre 2011, l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux du Québec (INESSS) a annoncé que, pour des raisons de coût-efficacité, il ne pouvait pas recommander au ministère de la Santé le remboursement de quatre médicaments anticancéreux en cours d'évaluation : Iressa, Tarceva et Alimta pour le cancer du poumon, et Afinitor pour le cancer du rein. Cette décision a été immédiatement dénoncée par la Coalition Priorité Cancer (CPC), un groupe de défense des patients basé au Québec (1). La critique du CPC a été reprise à l'Assemblée nationale du Québec par l'opposition officielle de l'époque, le Parti québécois, ce qui a accentué la pression sur le ministre libéral de la Santé de l'époque, le Dr Yves Bolduc. Le ministre est intervenu auprès de l'INESSS et, en novembre 2011, a annoncé le remboursement de trois des quatre médicaments qui avaient été initialement rejetés (Iressa,

Tarceva et Alimta) (2). À la suite de ce changement, un article publié dans le journal francophone Le Devoir a soulevé des questions sur l'influence possible de l'industrie pharmaceutique sur le CPC (3) et, par extension, sur la prise de décision du gouvernement. Plus précisément, l'article soulignait que les fabricants des médicaments en question — AstraZeneca, Eli Lilly, Hoffman-LaRoche et Novartis — avaient tous apporté un soutien financier important au CPC, ce qui remettait en question l'indépendance du groupe d'intérêt et le potentiel d'influence indirecte de l'industrie pharmaceutique sur les décisions du gouvernement. Cette histoire a ensuite été reprise par différents médias, ce à quoi le CPC a répondu en réaffirmant son indépendance (4).

Le financement par l'industrie pharmaceutique de groupes de défense des intérêts des patients ou des malades soulève d'importantes questions éthiques liées aux conflits d'intérêts et à la confiance du public. La « subversion » ou la « cooptation » des groupes de défense de patients pour faire avancer les intérêts de l'industrie est particulièrement préoccupante. En utilisant l'exemple québécois du CPC comme étude de cas, nous examinerons les défis éthiques — et en particulier les conflits d'intérêts financiers — auxquels sont confrontés les groupes de défense de patients, afin de réfléchir aux responsabilités de ces groupes et de l'industrie en ce qui concerne les conflits d'intérêts très problématiques qui surviennent lorsque les seconds contribuent à financer les activités des premiers.

Contexte

Les groupes de défense de patients fournissent généralement à leurs membres (c'est-à-dire les patients et leurs familles) des informations accessibles sur leur maladie (ex. : l'étiologie, les traitements possibles) et un soutien pour vivre avec cette maladie. Certains de ces groupes tentent également d'encourager la recherche sur leur maladie spécifique en s'engageant dans des campagnes publiques de collecte de fonds et en appelant les décideurs politiques à créer des conditions plus favorables à la conduite de la recherche et au développement de traitements. Ces groupes peuvent également représenter leurs patients membres dans les médias et auprès du gouvernement, en intervenant ou en participant comme membres au sein d'agences de réglementation et de comités consultatifs publics ou de politique de santé (ex. : les groupes de défense de patients sont représentés au sein du Pharmaceutical Benefits Advisory Committee australien et des comités de l'agence d'évaluation britannique, le National Institute for Health and Care Excellence [NICE]) (5,6).

Les groupes de défense de patients sont en grande partie gérés par des bénévoles et fonctionnent souvent avec des fonds de fonctionnement très limités, dont une grande partie provient de dons privés, mais aussi de subventions gouvernementales. Toutefois, au cours des dernières décennies, les gouvernements de nombreux pays en développement ont considérablement réduit le financement des groupes de citoyens de toutes sortes. Au Canada, depuis les années 1990, un contexte de restrictions budgétaires et une évolution du rôle public des groupes de citoyens ont conduit à une réduction substantielle du financement des groupes de défense de patients par le gouvernement fédéral (7). De ce fait, les groupes de patients ont de plus en plus choisi de se tourner vers des organisations privées, y compris l'industrie pharmaceutique, pour trouver des fonds pour leurs diverses activités. Une étude menée par Ball et ses collègues (8) sur les groupes de défense de patients aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie, au Canada et en Afrique du Sud a révélé que sur les 69 groupes étudiés, 45 % déclaraient un financement de l'industrie sur leur site web. De même, Hemminki et ses collègues (9) ont constaté que 71 % des groupes en Finlande étaient financés par des fabricants de médicaments, tandis qu'O'Donovan (10) a noté le soutien de l'industrie dans au moins 47 % des groupes en Irlande.

Du point de vue de l'industrie pharmaceutique, une association avec des groupes de défense de patients présente de nombreux avantages. Ces collaborations permettent aux groupes d'intérêt, et donc aux patients, d'accéder aux informations concernant les produits des fabricants qui sont directement liés à leur état de santé et de les partager. En outre, comme les groupes de défense donnent un visage humain à la maladie, ils ajoutent de la crédibilité aux causes défendues par l'industrie (6,9). Mais les relations entre les groupes de défense de patients et l'industrie pharmaceutique sont extrêmement variées et peuvent se caractériser par un refus de financement d'une part, et par une coopération, voire une cooptation, d'autre part.

1. Refuser du financement de l'industrie : certains groupes refusent tout financement de l'industrie, pour des raisons politiques ou pour préserver leur indépendance et leur crédibilité auprès du public. Par exemple, Breast Cancer Action of San Francisco refuse explicitement tout financement de l'industrie pour préserver sa crédibilité et sa légitimité politique (10,11). Breast Cancer Action Montreal et la Society for Diabetic Rights sont des exemples de ce type de groupe au Canada. Certains groupes de consommateurs de soins de santé, comme Femmes et protection de la santé, PharmaWatch et la Coalition canadienne de la santé, fonctionnent également de manière totalement indépendante du financement de l'industrie.[1]

2. Coopération : Les groupes qui acceptent de recevoir des fonds de l'industrie peuvent être plus ou moins prudents dans leurs relations. Ils peuvent exiger différents degrés de déclaration dans leurs rapports annuels ou sur leurs sites web (simplement les noms des donateurs, la déclaration complète des montants reçus, le programme financé ou le pourcentage du budget total). Dans les cas de financement de projets et de parrainage d'activités, la politique du Réseau canadien d'action contre le cancer stipule que « le commanditaire sera reconnu d'une manière convenue lors des négociations avec l'entreprise ». Contrairement à la plupart des groupes, Epilepsy Action Australia précise dans son rapport annuel le montant des dons des entreprises pharmaceutiques (8). Certains groupes peuvent également exiger des accords « sans condition » pour tout financement afin de préserver leur indépendance. Par exemple, la politique de Fibromyalgia and Chronic Fatigue Syndrome Canada exige un accord écrit « reconnaissant l'autonomie et l'indépendance de FM-CFS Canada et de ses activités, indépendamment de toute influence de la société qui le soutient ». Elle exige également que toutes les subventions à l'éducation ne soient pas assorties de restrictions (12). Cependant, la politique du Réseau canadien d'action contre le cancer, tout en maintenant le contrôle éditorial de ses groupes sur tout le matériel, permet aux entreprises qui financent des projets spécifiques d'être représentées au sein de son comité directeur (13). D'autres groupes peuvent être beaucoup moins préoccupés par les problèmes qui peuvent résulter de tels partenariats et ne pas avoir de lignes directrices ou de procédures formelles.

[1] La mission de la plupart des associations de consommateurs étant de protéger les consommateurs contre les abus des entreprises (par exemple, la publicité mensongère), elles sont beaucoup moins susceptibles que d'autres groupes de défense (par exemple, les associations de patients) d'accepter des financements de la part des entreprises pharmaceutiques.

3. Cooptation : Dans certains cas, des organisations ont été complètement cooptées par l'industrie (ex. : la Society for Women's Health Research aux États-Unis (14)) ou même créées de toutes pièces par l'industrie tout en donnant l'impression d'être des organisations de base indépendantes (10,15). Cependant, si ces groupes sont perçus comme représentant les intérêts de l'industrie, ils risquent de perdre leur crédibilité auprès du public et leur utilité pour l'industrie (15-17).

Les intérêts des patients et de l'industrie peuvent converger sur les questions liées à l'approbation et au remboursement des médicaments (9,18). Les patients et les groupes d'intérêt souhaitent légitimement avoir accès à des médicaments meilleurs et plus efficaces, tandis que l'industrie est intéressée par l'expansion de sa part de marché ou par le remboursement d'un nouveau médicament par les caisses d'assurance maladie. Lorsque ces intérêts se rejoignent, il peut être très avantageux pour les fabricants de financer les activités des groupes de défense de patients.

En faisant pression sur les gouvernements et en intervenant dans les médias, les groupes de patients peuvent être très efficaces pour faire avancer certains enjeux. Ces groupes peuvent influencer les décisions des agences d'évaluation (et l'ont fait par le passé) en faveur de certains médicaments, ou même contribuer à renverser des décisions concernant l'inclusion dans les régimes d'assurance-médicaments (19). Par exemple, la campagne menée par la UK Alzheimer's Society contre une décision du NICE a contribué à élargir l'accès à Aricept, Exelon, Reminyl et Ebixa (20). En outre, Carpenter (21) a montré que le temps nécessaire à la Food and Drug Administration (FDA) américaine pour examiner et approuver un médicament était plus court lorsque l'affection médicale en question était représentée par des groupes de défense bien organisés et financés. Toutefois, ce type de relation peut conduire à d'importants écueils. Par exemple, une étude menée auprès d'organisations européennes de patients et de consommateurs a révélé un lien entre le fait de recevoir des fonds d'entreprises pharmaceutiques et le fait de soutenir un rôle accru de ces entreprises en tant que fournisseurs d'informations (22). Les problèmes potentiels sont même explicitement reconnus par les compagnies de recherche pharmaceutique du Canada, l'association qui représente l'industrie pharmaceutique : « Étant donné l'éventail des questions communes, il est naturel que l'industrie pharmaceutique et les groupes de parties prenantes travaillent ensemble. Toutefois, l'industrie reconnaît également qu'il existe un risque de conflit d'intérêts, réel ou perçu, dans cette relation » (23).

Dans cet article, nous nous concentrons sur le cas de la Coalition Priorité Cancer (CPC), un groupe de défense des patients basé au Québec qui est très actif sur les questions de remboursement des médicaments oncologiques. Bien qu'il s'agisse probablement d'un cas isolé parmi les divers groupes de défense de patients au Québec en termes de financement par l'industrie (qui est substantiel), son influence sur les décideurs provinciaux en fait un acteur important à étudier, et un exemple notable des défis à la fois pour les groupes de patients et pour l'industrie pharmaceutique dans la gestion des conflits d'intérêts qui peuvent être très problématiques.

Méthodes

Pour cette étude, nous avons suivi trois étapes générales. Premièrement, nous avons procédé à une revue de la littérature large et non systématique des relations entre les associations de patients et les entreprises pharmaceutiques afin d'identifier les éléments analytiques clés et les principaux problèmes liés à ces relations. Ensuite, nous avons rassemblé toutes les informations accessibles au public sur l'histoire et les activités du CPC (annexe 1), depuis sa

création en 2001 jusqu'à la fin 2011, ainsi qu'une liste de ses membres (annexe 2). Les sources d'information sur le CPC sont les suivantes :

1. Le site web du CPC ;
2. des articles de journaux (*La Presse*¸ *Le Devoir*) ;
3. des commentaires à l'Assemblée nationale du Québec ;
4. les documents accessibles au public concernant les forums, symposiums et conférences organisés par le CPC (programmes d'événements, présentations, etc.) ;
5. deux cahiers spéciaux publiés par le CPC dans le journal Le Soleil (2009 et 2011) ; et
6. les études, sondages et pétitions commandés par le CPC.

La plupart des informations ont été obtenues directement sur le site du CPC, mais aussi en effectuant des recherches sur Google et sur le site de l'Assemblée nationale du Québec à l'aide des mots-clés « Coalition Priorité Cancer ». Pour sélectionner les articles de journaux, nous avons effectué une recherche dans la base de données Eureka à l'aide des mots-clés « Coalition Priorité Cancer » afin d'identifier les articles pertinents dans la presse francophone du Québec. (Les citations dans le texte en français sont traduites en anglais et les articles de journaux sont référencés : D = *Le Devoir* et P = *La Presse*, suivies de la date de publication). Troisièmement, l'organisation, les activités et les interventions du CPC ont été analysées de manière déductive, à partir des éléments identifiés dans la revue de la littérature. Le contenu des journaux n'a pas fait l'objet d'une analyse inductive et indépendante. Il a été utilisé au même titre que les autres sources d'information sur le CPC. Les trois annexes ont été compilées par les auteurs. Les informations sur le statut d'évaluation des médicaments de l'annexe 3 ont été obtenues à partir des rapports d'évaluation de l'INESSS disponibles sur le site web de cet organisme.

Résultats et discussion

Les principaux éléments d'analyse et problèmes potentiels identifiés dans la littérature sont les suivants :

1. la part des revenus d'un groupe d'intérêt de patients qui provient de l'industrie ;
2. le fait que les fabricants ont tendance à soutenir des groupes travaillant dans leurs domaines thérapeutiques particuliers, ce qui donne une idée de la nature intéressée de leurs dons ;
3. l'influence des donateurs sur l'orientation des groupes en finançant certaines activités plutôt que d'autres ;
4. la tendance des groupes de défense des intérêts des patients qui reçoivent des fonds de l'industrie à défendre la position de l'industrie selon laquelle le processus d'évaluation et d'approbation des médicaments est trop long et trop strict — une position qui se concentre sur l'accès et peut minimiser d'autres critères, tels que la sécurité et l'utilisation efficace des ressources ;
5. la négligence par les groupes de patients des questions sur le prix des médicaments et les politiques de prix des médicaments ; et
6. les pratiques de gestion et de déclaration des conflits d'intérêts.

Dans la discussion qui suit, nous développons chaque point et explorons les points relatifs au cas du CPC et aux groupes d'intérêt en général.

Le CPC regroupe 40 organisations (groupes d'intérêt, organisations professionnelles, chaires de recherche universitaires) et a été créé en 2001 pour « défendre et donner une voix aux personnes touchées par le cancer (patients, survivants, leurs familles et leurs proches) et

renforcer l'organisation de la lutte contre le cancer » (24). Les principaux objectifs déclarés du groupe sont les suivants :

- élaborer, en partenariat avec les différents acteurs de la lutte contre le cancer, y compris les responsables de la société civile et les décideurs politiques, un plan provincial de lutte contre le cancer ;
- promouvoir la création d'une agence pour mieux coordonner et renforcer la lutte contre le cancer ;
- proposer et de soutenir toute mesure visant à améliorer les services offerts à toutes les personnes touchées par le cancer ;
- développer des partenariats entre les organisations communautaires, le système de santé et le gouvernement ;
- assurer une surveillance continue de la lutte contre le cancer ; et
- d'éduquer, de sensibiliser et de mobiliser le public (24).

Les activités du CPC comprennent la production d'enquêtes, de pétitions, de forums, de conférences, de conférences de presse et de communiqués de presse (annexe 1). Il est financé par les contributions des organisations membres (annexe 2) sur une base annuelle ou pour une activité spécifique, par les inscriptions individuelles aux différentes activités du CPC et par l'aide financière des secteurs public et privé, dont 13 fabricants de médicaments (annexe 3).

La part des fonds de fonctionnement d'un groupe de défense des intérêts des patients qui provient de l'industrie, par rapport aux dons individuels ou au soutien du gouvernement, est une question clé soulevée dans la littérature. Dans certains cas, le pourcentage des fonds de fonctionnement provenant de l'industrie peut être relativement limité, comme 6 à 7 % pour la Société canadienne de l'arthrite ou 9 % dans le cas de Cancerbackup (25). Mais le financement de l'industrie peut être plus important dans certains cas, atteignant 30 % pour la Fédération irlandaise du diabète (10). Dans leur étude de 39 organisations finlandaises ayant déclaré recevoir des fonds de l'industrie, Hemminki et ses collègues (9) ont noté que, pour quatre groupes, ce financement représentait plus de 20 % de leur budget annuel. Dans le cas du CPC, 60 à 65 % de son budget provenait de l'industrie pharmaceutique en 2011 (3), un chiffre extrêmement élevé par rapport aux autres cas cités dans la littérature. Bien que la part relative d'un budget de fonctionnement soit un indicateur de l'importance des conflits d'intérêts financiers, la valeur absolue du financement est également significative, car même un petit pourcentage d'un budget très important peut représenter une somme d'argent considérable.

Une étude de Rothman et de ses collègues (17) suggère que les fabricants ont tendance à soutenir les groupes travaillant dans leurs domaines thérapeutiques particuliers. Cela implique, sans surprise, que le soutien de l'industrie aux groupes d'intérêt des patients n'est pas purement altruiste, mais intéressé. Sur les 13 entreprises pharmaceutiques qui ont soutenu financièrement le CPC en 2011–2012, toutes ont un intérêt en oncologie. De plus, en 2011–2012, les 13 fabricants avaient tous des produits rejetés en cours d'évaluation ou pas encore évalués (annexe 3). Toutes ces entreprises avaient un intérêt évident à ce que le CPC soutienne leurs demandes auprès des décideurs et des régulateurs, en particulier en ce qui concerne l'approbation et le remboursement de leurs médicaments.

En l'absence d'accords « sans conditions », les donateurs peuvent avoir une certaine influence sur l'orientation des groupes en finançant certaines activités plutôt que d'autres. Il convient de noter que la plupart des activités du CPC connues pour être spécifiquement financées par

des entreprises pharmaceutiques portent sur la question du remboursement des médicaments anticancéreux (conférences en 2010 et 2011 ; « cahiers spéciaux » en 2009 et 2011). À partir de 2009, la question du remboursement des médicaments a pris plus d'importance dans les activités du CPC, et en 2011, elle est devenue prédominante.

Les agences d'évaluation, telles que l'INESSS au Québec, ont la responsabilité de faire des recommandations concernant l'approbation et le remboursement des médicaments pharmaceutiques sur la base de leur sécurité, de leur efficacité et de leur efficience (coût-bénéfice), ainsi que de l'équité et de la viabilité de l'offre de médicaments. Batt (26) a noté que les groupes d'intérêt canadiens en matière de santé qui reçoivent des fonds de l'industrie (ex. : la Best Medicine Coalition) ont tendance à défendre la position de l'industrie selon laquelle le processus d'évaluation et d'approbation des médicaments est trop long et trop strict. À l'inverse, les groupes qui ne reçoivent aucun financement de l'industrie (groupes de consommateurs, tels que Women and Health Protection, PharmaWatch et la Coalition canadienne de la santé) ont tendance à plaider en faveur d'une réglementation plus stricte des médicaments et de normes de sécurité plus strictes, avant et après leur commercialisation. Bien que les groupes de défense des intérêts des patients soient hétérogènes dans leur constitution, leur composition, leur mission et leur fonctionnement, une telle dichotomie entre les groupes qui reçoivent des fonds de l'industrie et ceux qui n'en reçoivent pas peut conduire à l'hypothèse que des intérêts financiers significatifs pourraient avoir un impact important sur le comportement de ces groupes, voire le façonner. Le CPC correspond à ce modèle, puisqu'il a adopté la position de l'industrie à de nombreuses reprises : par exemple, « La Coalition exhorte donc le Québec à revoir le fonctionnement du Conseil [du médicament] qu'elle juge trop lent et trop sévère » (D. 2010.12.09).

Cependant, l'accélération et la facilitation du processus d'évaluation sont souvent associées à moins de preuves et à plus de risques pour les patients (27). À cet égard, la position du CPC sur l'Avastin, pour le cancer du sein métastatique, semble problématique. L'Avastin a été approuvé pour cette indication par la FDA en 2008 et par Santé Canada en 2009, mais ces approbations étaient conditionnées à l'obtention de données supplémentaires, car l'efficacité et la sécurité n'avaient pas été clairement établies. En juin 2011, alors qu'aucune étude n'avait encore démontré l'efficacité et la sécurité de l'Avastin pour le cancer du sein, un comité d'étude de la FDA a recommandé de révoquer l'approbation du médicament pour cette indication (28) ; en novembre, la FDA et Santé Canada ont suivi cette recommandation (29). Pourtant, en octobre, alors que la FDA avait déjà recommandé le retrait de l'Avastin, le CPC a dénoncé le rejet par l'INESSS de huit médicaments anticancéreux pour le cancer du sein métastatique, dont l'Avastin (communiqué de presse du CPC 2011.10.04) (30). Dans ses interventions, le CPC n'a jamais mentionné les questions soulevées par le comité d'étude de la FDA concernant la sécurité et l'efficacité de l'Avastin dans le traitement du cancer du sein.

L'avis du CPC sur la sévérité déraisonnable du processus d'évaluation des médicaments concerne non seulement le critère de la valeur thérapeutique, mais aussi celui de l'efficience (rapport coût-bénéfice) : « Le processus d'approbation de ces médicaments est très long et, en cas de refus, les arguments financiers prennent trop de place, déplore également le Dr Audet-Lapointe » (P. 2010.12.09). D'après notre analyse et sur la base des informations recueillies, le critère d'évaluation de l'efficience ne semble pas être pertinent pour le CPC. En effet, il pose souvent la question : « Quel est le coût de la vie au Québec? » (Communiqué de presse CPC, 2011.10.04 ; P. 2011.10.05). L'idée sous-jacente semble être que la vie n'a pas de prix. Cependant, le remboursement des médicaments sans tenir compte des coûts ne

constitue pas une utilisation responsable et efficace des ressources disponibles et peut menacer la viabilité des régimes d'assurance-médicaments (19). De plus, toute inclusion d'un nouveau médicament a un coût d'opportunité, c'est-à-dire qu'elle implique nécessairement l'abandon ou la réduction de l'accès à un autre service (31). Il est donc important de se demander si le remboursement de ces médicaments coûteux et peu efficaces constitue la meilleure utilisation des ressources dans la lutte contre le cancer (32).

En plus de faire pression sur les agences et les décideurs politiques pour qu'ils approuvent et financent certains médicaments, les groupes de défense des intérêts des patients pourraient également faire pression sur l'industrie et les gouvernements pour qu'ils réduisent les prix des médicaments. Toutefois, comme le note Batt (11), « le prix des médicaments en lui-même a été un domaine négligé pour la pression politique directe des groupes de défense de patients et de la santé au Canada » (p.12). Ce choix de stratégie n'est probablement pas sans rapport avec le fait que de nombreux groupes de défense de patients reçoivent des fonds de l'industrie. Mais il pourrait également être dû au fait que ces groupes ont été moins en mesure de tirer parti de l'expertise scientifique (économie de la santé) nécessaire pour faire pression en faveur d'une réduction des prix. Lorsque l'enjeu était simplement d'obtenir l'accès aux médicaments nécessaires pour leurs membres (c'est-à-dire le remboursement des régimes d'assurance-médicaments), le coût réel du médicament n'était qu'une considération secondaire ou subsidiaire.

Alors que le CPC ne cesse de demander à l'INESSS et aux assureurs maladie de faire des concessions sur le prix des médicaments anticancéreux, nous n'avons trouvé aucune preuve qu'il demande de la même façon aux fabricants de réduire ces prix (33). Nous n'avons pas non plus trouvé trace de la dénonciation par le CPC du non-respect par l'industrie pharmaceutique des ententes conclues avec le gouvernement du Québec pour assurer le prix le plus bas payé au Canada (règle du PAB : meilleur prix disponible). En effet, les fabricants ont conclu des ententes secrètes avec d'autres provinces sur le prix des médicaments anticancéreux, ententes qui contreviennent à la règle du PAB du Québec (34).

Un premier pas vers une meilleure gestion des conflits d'intérêts est la transparence et la déclaration (35). L'Association de l'industrie pharmaceutique britannique (ABPI) et la Fédération européenne des associations et industries pharmaceutiques (EFPIA) ont des codes de pratique qui exigent que les entreprises membres rendent publique une liste des organisations qu'elles soutiennent. Cette liste doit indiquer le montant de l'aide financière et fournir une description détaillée du soutien non financier (36,37). Au Canada, les « Guidelines for Transparency in Stakeholder Funding » de Rx&D recommandent aux membres de déclarer, par le biais de leurs sites web et de leurs rapports annuels, toutes les parties prenantes auxquelles ils fournissent un financement direct, mais elles n'exigent pas la déclaration de la valeur du soutien. Le code de Rx&D est volontaire, mais l'adhésion à l'organisation oblige les entreprises à le respecter (38). Il n'existe pas d'équivalent de l'ABPI ou de l'EFPIA pour les groupes de défense de patients, qui fixe des normes de pratique ou propose des lignes directrices pour cette communauté.

Une étude britannique a révélé que seuls 26 % des 246 groupes de défense de patients recevant des fonds de l'industrie publient ces informations sur leur site web : 22 groupes citent des entreprises, 18 fournissent des informations sur le type d'activité financée, 14 sur les montants et 4 sur la part de leur budget provenant de l'industrie (18). Ball et ses collègues (8) ont analysé 69 sites web d'organisations nationales et internationales de patients basées aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Australie, au Canada et en Afrique du Sud, et ont constaté que seul un tiers d'entre elles indiquait la source de leur financement et

le nom du donateur, mais sans nécessairement préciser le montant du financement. De même, Rothman et ses collègues (17) ont constaté que, parmi les 161 groupes américains recevant des fonds d'Eli Lilly, 25 % ont déclaré recevoir des fonds de ce fabricant et 10 % ont indiqué l'utilisation des fonds, mais aucun n'a déclaré les montants reçus.

En ce qui concerne la déclaration des sources de financement, les pratiques du CPC sont minimales. Sur son site web, le groupe fournit une liste des donateurs de l'industrie pharmaceutique, mais sans préciser les montants ou l'utilisation des dons ; le CPC ne fournit pas non plus de rapport annuel public. Toutefois, pour certaines activités spécifiques, les logos des donateurs apparaissent sur les documents officiels (« états généraux », conférences nationales ; « cahiers spéciaux »). Le site web du CPC précise que « [l]es contributions financières de nos partenaires, qu'il s'agisse d'institutions publiques ou d'entreprises privées, sont régies par une Politique de partenariat du Conseil d'administration de la Coalition et empêchent toute ingérence dans la gouvernance de la Coalition » (39). Et comme cité dans un article du Devoir, selon le porte-parole du CPC, « [l]a Coalition ne dépend pas des entreprises pharmaceutiques dans ses prises de décision » (D. 2011.12.03). Mais aucun détail concernant la Politique de partenariat n'est donné, et la politique n'est pas disponible en ligne. Cette omission soulève clairement des questions importantes. Même si les donateurs de l'industrie ne sont pas directement impliqués dans les processus décisionnels d'un groupe — en particulier si le pourcentage des fonds de fonctionnement provenant de l'industrie est substantiel — on peut raisonnablement se demander si le groupe est réellement en mesure de prendre des décisions ou des positions qui vont à l'encontre des intérêts de ses principaux donateurs.

Conclusion

Les groupes de défense de patients jouent un rôle important dans la sensibilisation à des maladies spécifiques, dans le soutien aux patients et dans la contribution à la prise de décision concernant le développement et le financement de médicaments nouveaux et existants. Pour jouer ce rôle efficacement, ces groupes ont besoin d'un soutien financier. Dans un contexte de ressources publiques limitées, ces groupes se tournent de plus en plus vers le secteur privé pour obtenir un financement. Avec 60 % de son financement provenant de l'industrie pharmaceutique, le CPC est un exemple de groupe particulièrement vulnérable à l'influence.

Les intérêts des patients et de l'industrie peuvent converger sur les questions liées à l'approbation et au remboursement des médicaments. Mais même sur les questions de remboursement des médicaments, ces intérêts ne sont pas toujours parfaitement alignés. D'après notre analyse et les informations disponibles, l'engagement du CPC envers ses membres patients ne semble pas optimal à plusieurs reprises. Par exemple, l'absence d'une position claire ou d'une mise en garde contre l'Avastin pour le cancer du sein soulève de sérieuses questions quant au rôle de l'agence en tant qu'organisme de surveillance ou source de conseils fiables pour sa communauté de patients. En outre, l'accent mis par le CPC sur la question du remboursement des médicaments coûteux et peu efficaces soulève également des questions, car un tel remboursement a un coût d'opportunité important et ne semble pas être la meilleure façon d'utiliser des ressources limitées pour lutter contre le cancer. Enfin, nous n'avons trouvé aucune preuve que le CPC a demandé aux fabricants de réduire leurs prix ou qu'il a fait pression sur le gouvernement du Québec pour qu'il négocie une baisse des prix des médicaments, comme le font d'autres provinces. De même, nous n'avons trouvé aucune preuve que le CPC a dénoncé le non-respect par l'industrie des accords conclus avec le gouvernement du Québec pour garantir le prix le plus bas payé au Canada.

Afin que les groupes de défense des intérêts des patients puissent gérer les conflits d'intérêts financiers problématiques dans lesquels ils se trouvent lorsqu'ils reçoivent des fonds du secteur privé (ex. : de l'industrie pharmaceutique ou des dispositifs médicaux), ces groupes devraient, au minimum, être tenus de déclarer publiquement les noms des donateurs, ainsi que le montant, la nature et l'utilisation du soutien qu'ils reçoivent de la part de donateurs publics ou privés. Ils devraient également fournir des détails sur les conflits d'intérêts de tout conseiller du groupe, et le matériel de déclaration doit être bien en vue et accessible. En outre, il convient de privilégier les dons généraux et de décourager le financement spécifique d'activités, afin de limiter la capacité des donateurs à orienter subtilement les activités des groupes. Surtout, un financement public plus important rendrait les groupes d'intérêt moins dépendants des sources de l'industrie privée. Mais dans le contexte économique actuel de réduction du financement public, des groupes de défense des intérêts des patients, et, compte tenu de la difficulté évidente de financer des activités par des dons privés individuels, de nombreux groupes choisiront de se tourner vers le secteur privé pour obtenir un soutien. Il devient donc essentiel que les groupes de défense de patients visent une transparence totale concernant leurs activités de collecte de fonds, leurs budgets de fonctionnement et leurs politiques de gouvernance s'ils veulent protéger la confiance qu'ils ont acquise auprès de leurs membres et de la société civile. Une telle transparence permettrait au public d'exercer un contrôle approprié sur le fonctionnement des groupes d'intérêt, ce qui les rendrait moins efficaces en tant que vecteurs des messages de l'industrie et donc moins ouverts à la manipulation et moins intéressants pour celle-ci. Enfin, un rôle accru pour les groupes d'intérêt non financés par l'industrie pourrait contribuer à rendre le débat sur le remboursement des médicaments et les décisions politiques finales plus crédibles et plus responsables.

Limites

Cette étude présente plusieurs limites. Tout d'abord, les informations sur le CPC se limitent à ce qui était publiquement disponible sur Internet et dans les journaux. Par exemple, un porte-parole du groupe a mentionné que ses relations avec les donateurs sont régies par une politique de partenariat, mais nous n'avons pas contacté le CPC pour obtenir ce document et ne l'avons donc pas inclus dans notre analyse. Cette approche reflète notre position normative selon laquelle de telles informations devraient être publiques et facilement accessibles pour qu'un groupe soit à la fois transparent et donc responsable. Deuxièmement, notre étude ne nous a pas permis de faire des inférences causales, bien que nous puissions néanmoins tirer des conclusions raisonnables des associations entre le parrainage d'une entreprise et les positions et actions d'un groupe. Enfin, bien qu'une étude de cas ne permette pas de généraliser les pratiques d'autres groupes de patients, elle met en évidence d'importants sujets de préoccupation qui peuvent être généralisés.

Références

1. Lacoursière A. Québec accusé de faire primer les considérations économiques. La Presse. 5 Oct 2011.
2. Krol A. Drôle de message. La Presse. 24 Nov 2011.
3. Daoust-Boisvert A. Remboursement de médicaments — Qui influence Québec? Le Devoir. 28 Nov 2011.
4. Lacoursière A. Québec s'interroge sur l'éthique de la Coalition priorité cancer. La Presse. 28 Nov 2011.
5. Allsop J, Jones K, Baggott R. Health consumer groups in the UK: a new social movement? Sociology of Health & Illness. 2004;26(6):737-56.

6. Lofgren H. Pharmaceuticals and the consumer movement: the ambivalences of 'patient power'. Australian Health Review. 2004;28(2):228-37.
7. Jeson J, Philips SD. Regime shift: new citizenship practices in Canada. International journal of Canadian studies / Revue internationale d'études canadiennes. 1996;(14):111-36.
8. Ball DE, Tisocki K, Herxheimer A. Advertising and disclosure of funding on patient organisation websites: a cross-sectional survey. BMC Public Health. 2006;6:201.
9. Hemminki E, Toiviainen HK, Vuorenkoski L. Co-operation between patient organisations and the drug industry in Finland. Social Science & Medicine. 2010;70(8):1171-5.
10. O'Donovan O. Corporate colonization of health activism? Irish health advocacy organizations' modes of engagement with pharmaceutical corporations. International Journal of Health Services. 2007;37(4):711-33.
11. Batt S. Marching to different drummers: health advocacy groups in Canada and funding from the pharmaceutical industry. Women and Health Protection. 2005.
12. Fibromyalgia and Chronic Fatigue Syndrome Canada (FM-CFS Canada). FM-CFS Canada Policy on Receiving Financial Support from the Pharmaceutical Industry and Medically-Related Products Industry. 2004.
13. Canadian Cancer Action Network (CCAN). CCAN Code of Conduct Governing Corporate Funding. 2012.
14. Mundy A. Hot flash, cold cash. The Washington Monthly. 1 Jan 2001.
15. Herxheimer A. Relationships between the pharmaceutical industry and patients' organisations. BMJ. 2003;326(7400):1208-10.
16. Jacobson MF. Lifting the veil of secrecy from industry funding of nonprofit health organizations. International Journal of Occupational and Environmental Health. 2005;11(4):349-55.
17. Rothman SM, Raveis VH, Friedman A, Rothman DJ. Health advocacy organizations and the pharmaceutical industry: an analysis of disclosure practices. American Journal of Public Health. 2011;101(4):602-9.
18. Jones K. In whose interest? Relationships between health consumer groups and the pharmaceutical industry in the UK. Sociology of Health and Illness. 2008;30(6):929-43.
19. Ferner RE, McDowell SE. How NICE may be outflanked. BMJ. 2006;332(7552):1268-71.
20. Alzheimer's Society. The story so far. 2011.
21. Carpenter DP. The political economy of FDA drug review: processing, politics, and lessons for policy. Health Affairs. 2004;23(1):52-63.
22. Perehudoff SK, Alves TL. The patient & consumer voice and pharmaceutical industry sponsorship. Amsterdam: Health Action International; Jan 2011.
23. Rx&D, Canada's Research-Based Pharmaceutical Companies. Guidelines for Transparency in Stakeholder Funding. Jan 2009.
24. Coalition Priorité Cancer. À propos de nous. 2012.
25. Mintzes B. Should patient groups accept money from drug companies? No. BMJ. 2007;334(7600):935.
26. Batt S. Who pays the piper? Industry funding of patients' groups. In: Ford F Anne Rochon, Saibil D, editors. The Push to Prescribe: Women and Canadian Drug Policy. Women's Press; 2010. p. 185-206.
27. Abraham J, Davis C. Mapping the social and political dynamics of drug safety withdrawals in the UK and the US. Sussex, England: University of Sussex; Jan 2002.

28. Mai-Duc C. FDA advisers vote against Avastin for breast cancer treatment. Los Angeles Times. 29 Jun 2011.
29. Pollack A. F.D.A. revokes approval of avastin for use as breast cancer drug. The New York Times. 18 Nov 2011.
30. Derfel A. Quebec won't fund eight 'vital' cancer drugs. The Gazette. 5 Oct 2011.
31. Drummond MF, Sculpher MJ, Claxton K, Stoddart GL, Torrance GW. Methods for the Economic Evaluation of Health Care Programmes. Oxford: Oxford University Press; 2015.
32. Hughes D. Le rationnement équitable des médicaments onéreux au Québec — les critères d'évaluation et principes éthiques. Éthique publique. 2012;14(2).
33. Gagnon MA. Détournement de cause. Protégez-Vous. 20 Jan 2012.
34. Gagnon MA. Des ententes secrètes nuisibles. Protégez-Vous. Jul 2011.
35. Hurst SA, Mauron A. A question of method: the ethics of managing conflicts of interest. EMBO Reports. 2008;9(2):119-23.
36. Association of the British Pharmaceutical Industry (ABPI). Code of Practice for the Pharmaceutical Industry 2012. London, UK: Prescription Medicines Code of Practice Authority; Jan 2012.
37. European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations (EFPIA). EFPIA Code of Practice on Relationships Between the Pharmaceutical Industry and Patient Organisations. Brussels; Jun 2011.
38. Rx&D, Canada's Research-Based Pharmaceutical Companies. Guidelines for Transparency in Stakeholder Funding: Interpretation Document. Jan 2009.
39. Coalition Priorité Cancer. Notre financement: Le financement de la Coalition Priorité Cancer. 2012.

Accessibilité et transparence des instruments de politique en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs dans les revues médicales

Elise Smith, Marie-Josée Potvin, Bryn Williams-Jones

Version originale : Smith E, Potvin M-J, Williams-Jones B. Accessibility and transparency of editor conflicts of interest policy instruments in medical journals. Journal of Medical Ethics. 2012;38(11):679-84.

Résumé

Contexte : La nécessité de gérer les conflits d'intérêts dans les revues médicales a fait l'objet de nombreuses discussions. Cela a conduit de nombreuses revues à mettre en œuvre des politiques de gestion des conflits d'intérêts pour les auteurs et les évaluateurs ; cependant, il est surprenant de constater que peu d'attention a été accordée aux conflits d'intérêts des rédacteurs en chef des revues.

Objectif : L'objectif de cette étude exploratoire était de déterminer si les politiques étaient accessibles au public et aux chercheurs, et de discuter de l'impact potentiel sur la transparence publique.

Méthode : Les auteurs ont effectué une recherche sur Internet des instruments de politique en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs qui ont été élaborés, mis en œuvre et communiqués par les 10 principales revues médicales évaluées par les pairs (facteur d'impact ISI Web of Knowledge 2010), et ont évalué leur accessibilité générale en évaluant le niveau de difficulté de la navigation sur le site web de la revue (nombre de clics pour trouver les instruments de politique).

Résultats : Seules quatre des dix revues médicales (40 %) de cette étude disposent de directives accessibles sur les conflits d'intérêts qui incluent les rédacteurs en chef (JIM, PLoS Medicine, AIM, CMAJ). Une revue (NEJM) a publié un éditorial sur le sujet et une autre (The Lancet) a mentionné les conflits d'intérêts des éditeurs dans ses lignes directrices générales. Ces documents ne sont pas facilement accessibles; à partir du site web principal de la revue, il faut au moins quatre clics pour accéder à ces documents.

Conclusion : Ces résultats suggèrent qu'il y a un manque général d'instruments accessibles de politique en matière de conflits d'intérêts des éditeurs parmi les principales revues médicales, ce qui peut avoir un impact négatif sur la confiance accordée à ces revues.

Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier Ghislaine Mathieu, Zubin Master et les évaluateurs anonymes pour leurs précieux commentaires et suggestions sur ce manuscrit, ainsi que Camille Assémat pour son aide dans la collecte des données préliminaires. De nombreuses idées contenues dans ce document ont bénéficié de la critique permanente du groupe de recherche sur les conflits d'intérêts et des discussions avec celui-ci.

Introduction

Alors que les relations et les accords entre les universités et l'industrie ne cessent de se développer, les conflits d'intérêts sont devenus un sujet d'intérêt croissant dans les médias et dans les milieux universitaires. En ce qui concerne les pratiques de publication, les

discussions sur les conflits d'intérêts se concentrent généralement sur les auteurs et les évaluateurs (1). Toutefois, les rédacteurs de revues peuvent également être confrontés à des situations de conflit d'intérêts lorsque leurs intérêts — qu'ils soient financiers, personnels, idéologiques ou institutionnels — influencent leurs obligations et devoirs principaux. En particulier, les rédacteurs ont le devoir de garantir l'intégrité du processus d'évaluation et, ce faisant, contribuent à un niveau approprié d'objectivité et d'impartialité dans l'édition scientifique. Le haut niveau d'intégrité d'une revue donne à ses lecteurs (universitaires, professionnels de la santé et public) une plus grande assurance quant à la véracité et à la fiabilité des résultats publiés.

Inversement, tout compromis portant atteinte à l'intégrité d'une revue aurait une incidence sur sa réputation et pourrait susciter des doutes dans l'esprit de diverses parties prenantes quant au processus même de la recherche et de la publication scientifiques.

Dans la littérature médicale, un conflit d'intérêts peut être défini :

> [...] lorsqu'une personne ou une institution a un intérêt secondaire (ex. : une participation dans une jeune entreprise de biotechnologie) qui crée un risque d'influence indue sur les décisions ou les actions affectant un intérêt primaire (ex. : la conduite d'une recherche médicale objective et digne de confiance) (2).

Par exemple, un éditeur peut décider de publier et de promouvoir le manuscrit d'un ami ou d'un membre de sa famille tout en minimisant ou en ignorant les critiques formulées par les pairs. Inversement, un éditeur — qui mène également des recherches universitaires — peut refuser de publier le manuscrit d'un concurrent. Les éditeurs sont souvent responsables du choix des évaluateurs et peuvent choisir des personnes ayant des points de vue scientifiques particuliers qui reflètent une idéologie étroite ou biaisée. Les rédacteurs peuvent avoir des intérêts financiers importants (ex. : avec des sociétés pharmaceutiques ou de dispositifs médicaux) qui peuvent influencer leur décision de publier ou de rejeter un manuscrit. Les rédacteurs peuvent avoir à l'esprit la viabilité financière de leur revue lorsqu'ils choisissent les manuscrits à publier; par conséquent, ils peuvent décider d'accepter et de produire des communiqués de presse pour des articles particulièrement « dignes d'intérêt » ou « sensationnels » afin d'accroître la popularité, et donc les abonnements et les ventes d'articles (3). Cependant, l'article médiatisé qui se vend bien peut manquer d'une méthodologie suffisamment solide ou ne pas présenter de réelle avancée scientifique ou de contribution à la connaissance. Même s'ils sont parfaitement fiables, ces articles ne devraient pas bénéficier d'un traitement spécial par rapport à d'autres travaux tout aussi respectables émanant de chercheurs moins en vue ou portant sur des sujets moins sensationnels ou attrayants. La tension entre la viabilité financière et l'objectivité académique est inévitable dans une activité telle que l'édition médicale, en particulier avec l'évolution vers l'édition en libre accès et l'expérimentation continue du modèle commercial des revues. Même dans les maisons d'édition où le propriétaire assume la responsabilité financière et où le rédacteur en chef bénéficie d'une grande indépendance, les tensions sont probablement toujours présentes et des conflits peuvent donc survenir entre le propriétaire et le rédacteur en chef. Les conséquences de ces conflits d'intérêts sont multiples et peuvent inclure un manque d'intégrité dans le processus d'évaluation, une diminution de la réputation de la revue et une objectivité et une impartialité limitées dans la présentation des résultats de la recherche. À plus long terme, cela pourrait avoir un impact négatif sur le bien-être des patients et de la communauté.

La définition susmentionnée des conflits d'intérêts est relativement large, et les exemples de conflits d'intérêts des éditeurs seront donc divers en termes de portée et de gravité. Comme ces conflits d'intérêts peuvent ne pas être tous graves à tout moment, il peut être impossible de connaître leurs conséquences négatives potentielles en dehors d'un contexte spécifique. Les risques et les conséquences potentiels des diverses formes de conflits d'intérêts — y compris, mais sans s'y limiter, les conflits d'intérêts financiers ou professionnels — doivent être pris en compte afin que les revues puissent déterminer les réponses ou les mesures préventives les plus appropriées. Mais le défi consistera à reconnaître et à accepter que ni l'intégrité professionnelle ni une déclaration de conflit d'intérêts ne suffisent à surmonter la diversité des conflits d'intérêts qui surviennent dans l'édition universitaire (ou dans la recherche de manière plus générale). D'autres activités, telles que la sensibilisation et les discussions permanentes au sein de l'équipe éditoriale et de la communauté universitaire au sens large, seront essentielles. Bien que les rédacteurs de revues aient été moins surveillés que les auteurs en ce qui concerne les conflits d'intérêts, ils ne devraient pas être moins préoccupés ou moins diligents dans leur gestion. En encourageant la mise en place et la communication efficace de politiques en matière de conflits d'intérêts, les rédacteurs peuvent être proactifs et réduire le risque de scandales académiques. La communauté scientifique a déjà beaucoup souffert de ces scandales; les éditeurs peuvent et doivent prendre l'initiative de prévenir les inconduites académiques pour leur propre réputation et celle de la communauté de la recherche médicale en général.

De nombreuses organisations, telles que le Comité international des rédacteurs de revues médicales (ICMJE), le Comité d'éthique de la publication (COPE) et l'Association mondiale des rédacteurs médicaux (WAME) encouragent l'adoption de politiques en matière de conflits d'intérêts pour les auteurs, les pairs évaluateurs et les rédacteurs (4-6). Une politique peut être importante pour définir des principes ou des valeurs généraux (ex. : la transparence, l'intégrité, la responsabilité) et pour gérer les conflits d'intérêts en définissant des processus clairs (ex. : par l'évitement, la récusation ou la déclaration). Toutefois, comme le note Elliot (7), il peut être impossible ou irréaliste pour une politique d'aborder toutes les situations potentielles de conflit d'intérêts, et l'on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que les plans de gestion abordent toutes les façons possibles dont le conflit d'intérêts peut influer sur le jugement scientifique. En outre, l'efficacité des processus de déclaration (l'une des méthodes les plus courantes utilisées dans les politiques pour gérer le large éventail de conflits d'intérêts) a été remise en question dans des recherches psychologiques et économiques récentes (7), ce qui soulève de sérieuses inquiétudes quant à l'efficacité des processus actuels. Néanmoins, une fois que les limites d'une politique et des processus associés sont clairement comprises, des outils et des stratégies complémentaires (ex. : la gestion des conflits, l'éducation) peuvent être utilisés pour promouvoir une meilleure sensibilisation aux conflits d'intérêts dans le domaine de l'édition et garantir ainsi la gestion éthique des situations susceptibles de miner la confiance dans une revue.

Si l'on considère les objectifs des divers énoncés de politique sur les conflits d'intérêts pour les auteurs ou les évaluateurs, il semblerait raisonnable d'inclure également les rédacteurs, puisqu'ils jouent un rôle important dans l'intégrité des publications médicales et en sont responsables dans une certaine mesure (8). L'examen de dix revues médicales de premiers plans montre que les instruments de politique en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs, lorsqu'ils sont disponibles, ne sont pas suffisamment accessibles. Cette lacune sera examinée en relation avec les raisons pour lesquelles des organisations, telles que l'ICMJE, le COPE et la WAME promeuvent des politiques en matière de conflits d'intérêts à l'intention des rédacteurs. Nous conclurons par une discussion sur l'importance de l'accessibilité et de la

transparence des instruments de politique en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs pour soutenir l'intégrité et la crédibilité des revues médicales.

Contexte : Conflit d'intérêts des rédacteurs

Comme indiqué précédemment, des organisations internationales et nationales ont été créées pour élaborer et promouvoir des politiques qui traitent des questions d'éthique de la recherche et d'intégrité scientifique. Il s'agit notamment, mais pas exclusivement, de diverses politiques relatives à la gestion des conflits d'intérêts. Par exemple, l'ICMJE dispose d'une politique en matière de conflits d'intérêts — *Uniform Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals : Ethical Considerations in the Conduct and Reporting of Research : Conflicts of Interest* (9) — qui encourage la déclaration des conflits d'intérêts des auteurs (ou de l'institution de l'auteur), des évaluateurs et des rédacteurs. Une section spécifique sur la déclaration (et la récusation lorsqu'elle est justifiée) est destinée aux rédacteurs et au personnel éditorial. Une autre organisation de premier plan est le COPE, qui dans son document *Best Practice Guidelines for Journal Editors* (10), formule deux recommandations principales concernant la gestion des conflits d'intérêts des rédacteurs : 1) « publier des listes d'intérêts pertinents (financiers, académiques et autres) de l'ensemble du personnel éditorial et des membres des comités éditoriaux (qui doivent être mises à jour au moins une fois par an) » et 2) « adopter des politiques appropriées pour le traitement des soumissions émanant d'eux-mêmes, d'employés ou de membres du comité éditorial afin de garantir une évaluation impartiale (et les consigner par écrit) ». De même, la WAME encourage la mise en œuvre de politiques en matière de conflits d'intérêts pour les auteurs, les évaluateurs et les rédacteurs dans son cadre politique, *Conflict of Interest in Peer-Reviewed Medical Journals* (11), qui stipule que les lignes directrices en matière de déclaration des conflits d'intérêts doivent être mises à la disposition du public lors de la publication. La WAME dispose également d'une politique spécifique pour les rédacteurs, intitulée *The Relationship Between Journal Editors-in-Chief and Owners* (12), qui décrit la responsabilité générale et les procédures visant à limiter les conflits d'intérêts entre les rédacteurs en chef et les propriétaires de revues.

En réponse à ces recommandations de premier plan, les revues médicales ont adopté divers types d'instruments de politique en matière de conflits d'intérêts à l'intention des rédacteurs, souvent dérivés des lignes directrices de l'ICMJE, de la WAME ou du COPE. Trois études empiriques donnent une indication de la prévalence de ces politiques. En 2004, Haivas et ses collègues ont constaté que, si 63 % des rédacteurs de revues médicales interrogés considéraient que la déclaration des conflits d'intérêts financiers des rédacteurs était importante ou très importante, seules 30 % des revues avaient une politique explicite concernant les conflits d'intérêts financiers des rédacteurs (13). En 2006, Cooper et ses collègues ont constaté que seules 39,6 % des revues déclaraient avoir une politique concernant les conflits d'intérêts des rédacteurs (14). En 2007, Ancker et Flanagin ont publié une comparaison des politiques en matière de conflits d'intérêts de 84 revues à comité de lecture issues de 12 disciplines scientifiques différentes, dont la biomédecine ; ils ont constaté que seules 56 % d'entre elles déclaraient avoir des politiques en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs (15). Une comparaison rapide des résultats de ces trois études présente des limites méthodologiques évidentes en raison des différentes méthodes d'échantillonnage et d'enquête. Néanmoins, il est raisonnable de supposer qu'il y a eu une amélioration dans la mise en œuvre des instruments de politique en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs pour les revues médicales au cours des dernières années (15). Bien qu'il s'agisse d'un progrès, il reste encore beaucoup à faire pour promouvoir et mettre en œuvre les instruments de politique et sensibiliser la communauté médicale et la communauté universitaire au sens large.

Des études sur les politiques en matière de conflits d'intérêts des auteurs ont montré que la clarté et le contenu (16,17) sont des facteurs importants à prendre en compte lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des instruments de politique en matière de conflits d'intérêts. De même, la disponibilité et la cohérence des instruments de politique sont essentielles. Dans les études empiriques susmentionnées, il a été constaté que les énoncés de politique n'étaient pas toujours facilement accessibles sur les sites web des revues. Les rédacteurs interrogés dans le cadre de ces études ont également été interrogés sur les politiques, lignes directrices et pratiques en matière de conflits d'intérêts de leur revue, qui, dans certains cas, n'ont pas été élaborées de manière formelle ou ne sont pas accessibles au public. En effet, ces instruments de politique reflètent le consensus souvent informel d'un groupe restreint (le personnel et les parties prenantes d'une revue individuelle) concernant la déclaration des conflits d'intérêts ou les procédures internes (comment les conflits d'intérêts sont gérés, par exemple, la récusation) ; il n'y a pas de format ou de contenu commun à ces déclarations politiques individuelles dans les revues médicales. En outre, ces instruments de politique peuvent être modifiés ou abandonnés à la discrétion des nouveaux propriétaires, de la direction ou des membres des comités éditoriaux. Les politiques et les pratiques concernant les rédacteurs et leur personnel sont loin d'être appliquées de manière cohérente (18). La responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre des instruments de politique en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs est, dans la plupart des cas, étroitement limitée au sein de la revue ou de l'organisation.

Notre étude exploratoire a utilisé une méthode différente pour déterminer si les politiques en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs sont généralement accessibles au public et aux chercheurs. En d'autres termes, nous avons examiné si les politiques étaient rendues publiques ou au moins accessibles sur les sites web des revues ; il est important d'en tenir compte, car, comme dans le cas d'autres organisations (12), des politiques écrites, rendues publiques et accessibles en matière de conflits d'intérêts, peuvent constituer un moyen important de renforcer la crédibilité et la confiance dans l'entreprise d'édition scientifique.

Méthodes

Nous avons effectué une recherche en ligne (juin–juillet 2011) sur les 10 principaux sites web de revues médicales à comité de lecture — selon les facteurs d'impact ISI 2010 — afin d'identifier les revues dont les instruments de politique en matière de conflits d'intérêts mentionnaient explicitement les rédacteurs (tableau 1). Nous avons sélectionné les 10 principales revues médicales, car elles sont souvent citées en exemple pour illustrer les tendances de l'édition médicale scientifique (15). En outre, les revues ayant un facteur d'impact plus élevé sont plus susceptibles d'avoir des politiques (13) parce qu'elles sont plus souvent examinées par la communauté universitaire et le public. Néanmoins, les revues plus petites ou plus ciblées sont également susceptibles d'être confrontées à des conflits d'intérêts problématiques (ex. : tout le monde se connaît) et pourraient donc constituer de bons échantillons à étudier dans le cadre de futures études sur les conflits d'intérêts éditoriaux.

Tableau 1. Politiques en matière de conflit d'intérêts des rédacteurs des 10 principales revues médicales à comité de lecture, 2010

#	Journal	Formal editor COI policy directives	Editor tools or best practices	Public declaration of editor COI	Links
1	*New England Journal of Medicine (NEJM)*	NA	Editorial: 'Sponsorship, authorship and accountability', NEJM, 345(11): 825–827[24]	Declaration 'None of the NEJM editors has any financial relationship with any biomedical company' http://www.nejm.org/page/media-center/integrity-safeguards[25]	ICMJE
2	*The Lancet*	NA	In the document entitled 'Information to authors' there is a link to the ICMJE uniform requirements for manuscripts submitted to biomedical journals, writing and editing for biomedical publications, and the COPE code of conduct	NA	ICMJE, COPE
3	*Journal of the American Medical Association (JAMA)*	'Conflict of Interest Statement for JAMA and Archives Journals Editorial Staff' http://jama.ama-assn.org/site/misc/coistatement.xhtml[20]		NA	ICMJE
4	*Annals of Internal Medicine*	'Conflict of Interest: Definition and policy' http://www.annals.org/site/misc/ifora.xhtml[21]		NA	ICMJE
5	*British Medical Journal*	NA	NA	Yes	ICMJ, COPE, WAME
6	*PLoS Medicine*	'PLoS policy on declaration and evaluation of competing interests' http://www.plosmedicine.org/static/competing.action[22]	NA	Yes	ICMJ, COPE
7	*Annual Review of Medicine*	NA	NA	NA	NA
8	*Archives of Internal Medicine*	NA	NA	NA	ICMJE
9	*Canadian Medical Association Journal*	'Uniform requirements for manuscripts submitted to biomedical journals: writing and editing for biomedical publication' http://www.cmaj.ca/authors/policies.dtl[23]		NA	ICMJE
10	*Journal of Internal Medicine*	NA	NA	NA	ICMJE

Liste de revues établie à partir du classement des revues par facteur d'impact de l'ISI Web of Knowledge 2010. COI, conflit d'intérêts; COPE, Committee on Publication Ethics; ICMJE, International Committee of Medical Journal Editors; NA, non disponible; WAME, World Association of Medical Editors.

Pour les besoins de notre étude, les instruments de politique peuvent être regroupés en deux catégories, comme suit.

Directives politiques

Elles énoncent généralement un objectif, des principes clés et des procédures obligatoires. Les directives politiques de haut niveau sont souvent des déclarations formelles, génériques, appliquées et disponibles pour un grand nombre de personnes; cependant, il peut également y avoir des directives avec un champ d'application plus étroit, conçues spécifiquement pour un petit nombre de personnes (un journal ou une institution).

Outils et bonnes pratiques

Il ne s'agit pas de politiques en tant que telles, mais plutôt de méthodes ou d'approches développées par des praticiens pour résoudre des problèmes et répondre à des exigences de politiques. Les outils recommandés ou les meilleures pratiques sont généralement le résultat d'essais et d'erreurs, d'innovations et de résolution de problèmes.

Nous avons décidé d'utiliser ces deux catégories en raison de la diversité des instruments de politique en matière de conflits d'intérêts qui pourraient être utilisés pour gérer les conflits d'intérêts des rédacteurs. Ces distinctions n'ont pas été faites dans les études mentionnées précédemment, où tous les instruments de politique ont été traités comme équivalents.

Pour vérifier si les politiques en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs sont généralement accessibles et faciles à trouver pour le public et les chercheurs, nous avons parcouru les sites web des revues à la recherche de politiques, de lignes directrices ou de déclarations susceptibles de s'appliquer aux rédacteurs. L'accessibilité (et donc la transparence publique) étant notre principale préoccupation, nous n'avons pas pris en

compte les pages intranet privées (sites uniquement accessibles aux rédacteurs et généralement protégés par un mot de passe) ; nous n'avons pris en considération que les pages extranet accessibles au public. La recherche a été effectuée par une personne expérimentée dans la recherche de politiques dans les revues scientifiques, c'est-à-dire pas par un novice ou un observateur non averti. Toutes les recherches ont commencé sur le site web principal de la revue. Le nombre de « clics » de souris vers différents éléments de menu ou pages web a ensuite été compté pour déterminer dans quelle mesure ces politiques étaient facilement accessibles dans la pratique (tableau 2) ; le nombre de clics est une mesure approximative du temps et des efforts nécessaires pour trouver les politiques pertinentes en matière de conflits d'intérêts. Nous avons également pris en considération et noté toute affiliation ou association de la revue à des organisations qui promeuvent la gestion des conflits d'intérêts des rédacteurs, telles que l'ICMJE, WAME et COPE.

Tableau 2. Accessibilité des politiques en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs des 10 principales revues médicales à comité de lecture, 2010

#	Journal	Website accessibility
1	*New England Journal of Medicine*	http://www.nejm.org Click on 'for authors' Click on 'editorial policies' Click on 'sponsorship, authorship, and accountability'
2	*The Lancet*	http://www.thelancet.com Click on 'information for authors' Scroll down, at the bottom of page click on 'Download a PDF version of the full guidelines for authors of The Lancet.' On the first page of this document in the left margin click on the link to the ICMJE or COPE documents
3	*Journal of the American Medical Association* (*JAMA*)	http://jama.ama-assn.org Click on 'for authors' Click on 'JAMA editorial policies' Click on 'conflict of interest' Conflict of interest statement for JAMA and archives journals editorial staff
4	*Annals of Internal Medicine*	http://www.annals.org Click on 'information for authors' in the right margin Click on 'information for authors' in main list Substantial information on editors COI is available in the section 'Conflict of interest: definition and policy'
5	*British Medical Journal*	NA
6	*PLoS Medicine*	http://www.plosmedicine.org Click on 'for authors and reviewers' Click on 'editorial and publishing policies' Click 'competing interests policy'
7	*Annual Review of Medicine*	NA
8	*Archives of Internal Medicine*	NA
9	*Canadian Medical Association Journal* (*CMAJ*)	http://www.cmaj.ca Click on 'information for authors' Click on *CMAJ* 'editorial policies' In the section 'conflict of interest' there is a large section on editor COI
10	*Journal of Internal Medicine*	NA

CI, conflit d'intérêts; COPE, Committee on Publication Ethics; ICMJE, International Committee of Medical Journal Editors; NA, non disponible.

Résultats : conflits d'intérêts des rédacteurs

Bien que des études antérieures aient suggéré une augmentation de la prévalence des directives, des lignes directrices et des pratiques en matière de politique sur les conflits d'intérêts des rédacteurs, notre étude a révélé que ces instruments ne sont souvent pas facilement accessibles sur les sites Web des revues individuelles. Seules quatre des dix revues étudiées (40 %) ont une politique qui inclut les rédacteurs, à savoir le *Journal of Internal Medicine*, *PLoS Medicine*, *Annals of Internal Medicine* et le *Journal de l'Association médicale canadienne*. Le *New England Journal of Medicine* a un éditorial sur le sujet (mais il est très limité et difficilement accessible), et *The Lancet* mentionne les conflits d'intérêts des rédacteurs dans ses lignes directrices générales (tableau 1). Il convient également de noter que l'accès à ces documents (tableau 2) nécessite au moins quatre clics à partir du site web principal de la revue ; cette navigation relativement complexe peut prendre beaucoup de

temps et d'efforts et ne facilite certainement pas l'accès aux politiques en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs.

En ce qui concerne les revues pour lesquelles nous n'avons pas pu trouver de politique en matière de conflits d'intérêts, elles étaient souvent affiliées à l'ICMJE ou au COPE et, de par leur association, elles peuvent adopter les politiques pertinentes de ces organisations. Par exemple, le *code de conduite des rédacteurs* du COPE stipule que « les rédacteurs doivent disposer de systèmes de gestion de leurs propres conflits d'intérêts ainsi que de ceux de leur personnel, des auteurs, des évaluateurs et des membres du comité de rédaction », et que les meilleures pratiques doivent inclure la publication d'une liste des « intérêts pertinents » de l'ensemble du personnel et des membres de la rédaction (6). Bien que l'association avec ces organisations puisse donner l'impression que les conflits d'intérêts sont pris en compte — ce qui pourrait accroître le prestige d'une revue —, les politiques du COPE ou de l'ICMJE sont bien connues. Rendre les politiques éditoriales accessibles, tout en faisant référence à l'affiliation au COPE et à l'ICMJE, constituerait une méthode plus transparente de gestion des conflits d'intérêts. Il est intéressant de noter qu'aucune des revues de notre étude n'avait de lien vers les politiques en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs. Par exemple, Elsevier — qui publie *The Lancet* — dispose d'une ressource éthique en ligne pour aider les rédacteurs de revues, appelée *Publishing Ethics Resource Kit* (26). On y trouve une courte politique qui mentionne les conflits d'intérêts spécifiques aux rédacteurs, par exemple : « Les documents non publiés divulgués dans un manuscrit soumis ne doivent pas être utilisés dans les propres recherches d'un rédacteur sans le consentement écrit exprès de l'auteur. » (27)

Outre les données précédentes sur la présence et l'accessibilité des instruments de politique dans les sites web des revues médicales, il existe certaines différences notables dans la forme, le contenu et la présentation des instruments de politique en matière de conflits d'intérêts des éditeurs. Bien qu'ils soient classés dans le tableau en tant que « directives politiques formelles » ou « outils ou meilleures pratiques des rédacteurs », les instruments de politique de chaque catégorie sont très hétérogènes. Certaines directives relatives aux conflits d'intérêts, telles que celles des *Annals of Internal Medicine*, incluent des considérations relatives aux rédacteurs dans leur politique générale relative aux conflits d'intérêts appliquée aux auteurs ; en d'autres termes, tous les conflits d'intérêts doivent être déclarés, mais les procédures à suivre après la déclaration ne sont pas clairement définies. *PLoS Medicine*, pour sa part, dispose d'une politique contenant des informations pour toutes les parties impliquées dans le processus de publication, y compris des sous-sections spécifiques qui s'appliquent aux rédacteurs. Ces sections précisent, par exemple, la possibilité de récuser un rédacteur qui se trouve en situation de conflit d'intérêts. Comme nous l'avons déjà mentionné, si certaines revues, telles que le *Journal of the American Medical Association* (JAMA) et *The Lancet* n'ont pas de directives ou de lignes directrices sur les conflits d'intérêts accessibles au public, elles souscrivent publiquement (sur leur site web) aux lignes directrices de l'ICMJE intitulées *Uniform Requirements for Manuscripts Submitted to Biomedical Journals: Writing and Editing for Biomedical Publication*, qui comprennent des sous-sections traitant des conflits d'intérêts pour les rédacteurs, les auteurs et les pairs évaluateurs. Le CMAJ, l'un des membres fondateurs de l'ICMJE, a également adopté cette politique. Le JAMA dispose d'une politique spécifique qui s'applique exclusivement au personnel éditorial des revues ; son objectif est de « minimiser l'influence des conflits d'intérêts sur tous les aspects de la soumission, de l'examen et de la publication des manuscrits » et examine diverses manières de gérer les conflits d'intérêts des rédacteurs, y compris la déclaration, la récusation et l'établissement d'une liste des conflits d'intérêts potentiels afin de sensibiliser le public.

Deux revues — *PLoS Medicine* et le *British Medical Journal (BMJ)* — ont pour pratique de déclarer les intérêts spécifiques de leurs rédacteurs sur leur site web. Ces déclarations sont généralement de nature financière, à savoir les remboursements pour la participation à des colloques, les honoraires des conférenciers, les frais d'organisation d'événements éducatifs, les fonds pour la recherche, les fonds pour le personnel et les honoraires de consultation. Toutefois, une section décrit également les conflits d'intérêts non financiers, tels que les liens des rédacteurs avec des groupes de recherche et des universités particulières, ainsi que les liens avec des organisations caritatives ou à but non lucratif. L'association des rédacteurs avec des individus ou des groupes spécifiques révèle des liens personnels, tandis que les liens avec des organisations caritatives et à but non lucratif peuvent indiquer des intérêts, des influences ou des préjugés idéologiques ou religieux potentiels. En outre, le *New England Journal of Medicine* fournit une déclaration indiquant que ses rédacteurs n'ont aucune relation financière avec une entreprise biomédicale. Bien que cette déclaration puisse apporter un certain niveau de transparence concernant des conflits d'intérêts financiers spécifiques, elle ne mentionne pas tous les intérêts des rédacteurs, comme c'est le cas pour *PLoS Medicine* et le *BMJ*. Bien que le *BMJ* adopte cette approche rigoureuse de déclaration des intérêts de ses rédacteurs, il ne publie pas et ne préconise pas de politique spécifique encadrant les pratiques de gestion des conflits d'intérêts. Il semblerait que la gestion des conflits d'intérêts soit une pratique interne et non une procédure résultant d'une politique formelle et transparente.

Discussion

Les résultats de cette étude exploratoire en ligne contrastent avec d'autres études empiriques utilisant des méthodes d'enquête. Les études utilisant des méthodes d'enquête et interrogeant directement les rédacteurs sur les politiques en matière de conflits d'intérêts de leur revue ont inclus des pratiques internes qui ne sont pas nécessairement largement accessibles ou généralement disponibles pour les chercheurs ou le grand public (ex. : des politiques ou des pratiques internes). Notre recherche s'est concentrée sur l'accessibilité des politiques ou des lignes directrices sur Internet, une approche qui, selon nous, permet d'accorder plus d'attention au niveau de transparence des revues en ce qui concerne la gestion des conflits d'intérêts de leurs rédacteurs. Nos résultats montrent que les personnes qui recherchent des informations sur les sites web des revues concernant les conflits d'intérêts des rédacteurs — même dans les revues médicales les plus importantes — peuvent ne pas trouver de directives, de lignes directrices ou de procédures pertinentes ou utiles. Dans de nombreux cas, la navigation sur le site web pour trouver un instrument de politique spécifique est compliquée, prend du temps et n'est pas conviviale. Si une politique est liée à un site, mais qu'elle est enfouie à plusieurs niveaux et difficile à trouver, elle n'est pas « accessible » au sens propre du terme. Ainsi, si l'on est d'accord avec notre postulat selon lequel les politiques en matière de conflits d'intérêts accessibles favorisent la transparence et la confiance dans les institutions ou les organisations — y compris les revues médicales (28) — on peut conclure qu'il n'y a pas suffisamment de transparence concernant les instruments de politique pour gérer les conflits d'intérêts des rédacteurs.

Pourquoi y a-t-il si peu de transparence sur les conflits d'intérêts des rédacteurs, en particulier lorsque les auteurs sont, plus que jamais, soumis à des normes beaucoup plus strictes? (29) Bien que des améliorations soient encore possibles, des progrès significatifs ont été réalisés au cours de la dernière décennie dans la mise en œuvre de politiques de gestion des conflits d'intérêts des auteurs (30) qui, selon nous, peuvent guider l'élaboration de politiques relatives aux conflits d'intérêts des rédacteurs.

Des instruments de politique en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs plus accessibles contribueront à améliorer la réputation, la responsabilité et l'intégrité globale des revues médicales. La disponibilité de lignes directrices et de procédures transparentes de gestion des conflits d'intérêts dans la littérature sur le conflit d'intérêts en médecine favorise la confiance du public dans le milieu médical (28). Ceci est important, car l'opinion publique de la communauté médicale a été affectée négativement par des situations de conflit d'intérêts controversées (31). Les rédacteurs de revues médicales font partie de la communauté de la recherche médicale et peuvent jouer un rôle positif dans la manière dont les conflits d'intérêts sont gérés et dans l'impact qu'ils ont sur l'opinion publique. La transparence et l'accessibilité peuvent favoriser une plus grande responsabilité de la part de toutes les parties prenantes impliquées dans le secteur de l'édition. Puisque les rédacteurs sont responsables, ils ont le devoir professionnel de s'engager activement dans la gestion des conflits d'intérêts afin de préserver la réputation de la recherche et de la publication.

Conclusion et recommandations

Grâce à cette modeste étude, nous avons montré que les politiques en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs de dix revues médicales internationales parmi les plus respectées sont difficiles d'accès, même pour les chercheurs expérimentés, et donc probablement opaques pour le grand public et la communauté scientifique ; dans certains cas, aucune politique n'était accessible, ce qui peut susciter des doutes quant à leur existence même. Étant donné que les revues étudiées sont très réputées — c'est-à-dire qu'elles figurent dans les dix premières selon les facteurs d'impact de l'ISI — on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles aient des politiques éditoriales solides, y compris celles qui traitent des conflits d'intérêts pour les auteurs et les rédacteurs. Mais cette hypothèse est insuffisante. Par exemple, même si les principaux éditeurs biomédicaux, tels qu'Elsevier ou Wiley-Blackwell s'engagent à respecter le code de conduite du COPE, seuls trois des dix premiers (*BMJ*, *The Lancet*, *JIM*) sont publiés par ces sociétés (*PLoS* est un membre indépendant du COPE) ; les revues des associations médicales semblent donc être à la traîne par rapport au secteur commercial à cet égard.

La difficulté (ou l'impossibilité) d'accéder aux politiques en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs peut limiter la transparence de ces revues lorsqu'il s'agit de démontrer que leur révision éditoriale et leur publication répondent aux normes les plus élevées de qualité et d'objectivité, et peut donc avoir un impact négatif sur la confiance du public. Dans ce contexte, nous recommandons le développement, par la communauté éditoriale médicale, d'instruments et d'outils robustes en matière de politique sur les conflits d'intérêts. Des organisations telles que l'ICMJE, le COPE ou la WAME devraient fournir des orientations et des conseils concernant les conflits d'intérêts des rédacteurs dans des revues spécifiques. Des politiques similaires à celle promue par WAME, par exemple, offrent un point de départ utile pour traiter de la relation, et de l'éventuel conflit d'intérêts, entre les rédacteurs en chef de revues et les propriétaires de la revue (12). La disponibilité de dispositions politiques plus détaillées visant à clarifier et à influencer le comportement éditorial souhaité (rôles et responsabilités) favorisera une plus grande transparence ; un bon point de départ est le livre blanc du Council of Scientific Editors sur la promotion de l'intégrité dans les publications des revues scientifiques (32). La page d'accueil de la revue devrait comporter une section distincte sur les politiques éditoriales afin de faciliter l'accès du public.

Nous recommandons également une formation continue des rédacteurs en ce qui concerne les conflits d'intérêts. Généralement, les rédacteurs sont sélectionnés pour leurs compétences en matière de recherche plutôt que pour leur expérience en matière d'édition ; ils n'ont pas

forcément de connaissances en matière d'éthique éditoriale. C'est pourquoi nous pensons que les rédacteurs peuvent être exposés à des situations potentielles de conflits d'intérêts qu'ils sont mal équipés pour reconnaître et gérer ; c'est pourquoi nous préconisons une formation obligatoire concernant l'identification et la gestion des conflits d'intérêts des rédacteurs. L'ICMJE, la WAME et le COPE, par exemple, pourraient également réfléchir ensemble aux conflits d'intérêts des rédacteurs et rendre ces réflexions largement disponibles et mises à jour par le biais d'outils en ligne facilement accessibles. En outre, il serait intéressant de promouvoir davantage les outils que les rédacteurs mettent déjà à disposition, tels que le « Publishing Ethics Resource Kit » d'Elsevier, la liste de directives pratiques détaillées sur l'éthique de la publication de Wiley-Blackwell (33), et les directives très pratiques, les modules d'apprentissage en ligne, les cas et les organigrammes du COPE (34). Cela contribuerait grandement à aider les revues médicales à mettre en œuvre des politiques transparentes et accessibles en matière de conflits d'intérêts des rédacteurs, et à renforcer le respect et la confiance dans ces organisations.

Références

1. Smith R. The trouble with medical journals. Journal of the Royal Society of Medicine. 2006;99(3):115-9.
2. Lo B, Field MJ. Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice. Washington, DC: Institute of Medicine Committee on Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice, National Academies Press; 2009.
3. Lexchin J, Light DW. Commercial influence and the content of medical journals. BMJ. 2006;332(7555):1444-7.
4. ICMJE. Requirements for manuscripts submitted to biomedical journals: Writing and editing for biomedical publication. Philadelphia: International Committee of Medical Journal Editors; 2007.
5. Ferris LE, Fletcher RH. Conflict of Interest in peer-reviewed medical journals: the World Association of Medical Editors (WAME) position on a challenging problem. Cardiovascular Diagnosis & Therapy 2012;2(3):188-91.
6. Committee on Publication Ethics. Code of Conduct and Best Practice Guidelines for Journal Editors. Committee on Publication Ethics; 2011.
7. Elliott KC. Scientific judgment and the limits of conflict-of-interest policies. Accountability in Research. 2008;15(1):1-29.
8. The PLoS Medicine Editors. Making sense of non-financial competing interests. PLoS Medicine. 2008;5(9):e199.
9. ICMJE. Author Responsibilities — Conflicts of Interest. Recommendations; 2009.
10. Committee on Publication Ethics. Guidelines. COPE.
11. WAME. Conflict of Interest in Peer-Reviewed Medical Journals. World Association of Medical Editors; 2009.
12. WAME. The Relationship Between Journal Editors-in-Chief and Owners. World Association of Medical Editors; 2009.
13. Haivas I, Schroter S, Waechter F, Smith R. Editors' declaration of their own conflicts of interest. CMAJ. 2004;171(5):475-6.
14. Cooper RJ, Gupta M, Wilkes MS, Hoffman JR. Conflict of interest disclosure policies and practices in peer-reviewed biomedical journals. Journal of General Internal Medicine. 2006;21(12):1248-52.
15. Ancker JS, Flanagin A. A comparison of conflict of interest policies at peer-reviewed journals in different scientific disciplines. Science and Engineering Ethics. 2007;13(2):147-57.

16. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
17. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
18. Williams P, Wager E. Exploring why and how journal editors retract articles: findings from a qualitative study. Science and Engineering Ethics. 2011;19(1):1-11.
19. Warner TD, Gluck JP. What do we really know about conflicts of interest in biomedical research? Psychopharmacology. 2003;171(1):36-46.
20. JAMA. Conflict of Interest Statement for JAMA and Archives Journals Editorial Staff and Secondary Conflict of Interest Statement for JAMA and Archives Journals Editorial Staff. 2011.
21. Annals of Internal Medicine. Conflict of Interest: Definition and Policy. 2011.
22. PLoS. PLOS Policy on Declaration and Evaluation of Competing Interests. 2009.
23. Canadian Medical Association Journal. Editorial policies.
24. Davidoff F, DeAngelis CD, Drazen JM, et al. Sponsorship, authorship, and accountability. New England Journal of Medicine. 2001;345(11):825-7.
25. NEJM. Integrity Safeguards. New England Journal of Medicine.
26. Elsevier. Publishing Ethics Resource Kit for Editors.
27. Elsevier. Journal Policy Statement.
28. Thompson DF. The challenge of conflict of interest in medicine. Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen. 2009;103(3):136-40.
29. Johnson C. Conflict of interest in scientific publications: a historical review and update. Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics. 2010;33(2):81-6.
30. Blum JA, Freeman K, Dart RC, Cooper RJ. Requirements and definitions in conflict of interest policies of medical journals. JAMA. 2009;302(20):2230-4.
31. Shomaker TS. The “medical Marshall plan”: rebuilding public trust in American medicine. Academic Medicine. 2010;85(11):1680.
32. Council of Science Editors. White Paper on Publication Ethics. 2012.
33. Wiley. Best Practice Guidelines on Publishing Ethics: A Publisher’s Perspective. Second Edition. Wiley Blackwell.
34. Committee on Publication Ethics. Resources. COPE.

Obstacles à la recherche sur l'évaluation éthique de la recherche et les conflits d'intérêts

Bryn Williams-Jones, Marie-Josée Potvin, Ghislaine Mathieu, Elise Smith

Version originale : Williams-Jones B, Potvin M-J, Mathieu G, Smith E. Barriers to research on research ethics review and conflicts of interest. IRB: Ethics & Human Research. 2013;35(5):14-20.

Note

Cet article présente l'expérience d'une équipe de recherche qui a soumis son projet à une évaluation éthique dans le cadre d'un processus d'évaluation multicentrique, c'est pourquoi nous avons anonymisé le nom de ce Comité d'éthique de la recherche. Notre étude a également été initialement examinée et approuvée (avant de s'engager dans le processus multicentrique) par le Comité d'éthique de la recherche de la Faculté de médecine (CERFM) de l'Université de Montréal. Tous les auteurs ont participé à la rédaction de ce manuscrit et ont lu et approuvé la version finale.

Remerciements

Nous tenons à remercier Zubin Master pour ses commentaires utiles sur une première version de ce manuscrit. Plusieurs des idées présentées dans ce document ont bénéficié d'une critique et d'une discussion continue avec le groupe de recherche sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal. Potvin a bénéficié de bourses du Centre de recherche en éthique de l'Université de Montréal (CREUM) et de la Faculté de médecine; Mathieu a bénéficié d'une bourse du Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST); et Smith a bénéficié de bourses de maîtrise et de doctorat du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et d'une bourse J.A. DeSève de l'Université de Montréal. Cette recherche a été soutenue par des subventions accordées à Williams-Jones par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQ-SC) et par le Bureau de l'éthique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Introduction

La recherche sur l'éthique de la recherche — concernant à la fois la gouvernance et la pratique de l'évaluation éthique de la recherche sur des participants humains — a une histoire tumultueuse en Amérique du Nord et en Europe. Une grande partie de la littérature académique se concentre sur les questions liées à la réglementation de la conduite et de la qualité de l'évaluation éthique des protocoles de recherche par les comités d'éthique (comités d'éthique de la recherche (CÉR) au Canada et comités d'examen institutionnel (IRB) aux États-Unis) (1–3). En outre, une partie de la littérature traite de questions spécifiques à l'évaluation de la recherche qualitative (4,5), et d'autres travaux portent sur les défis posés par les CÉR/IRB et sur la nécessité d'effectuer des recherches sur ces derniers (6,7). C'est dans ce troisième groupe de travaux que se situe notre article.

En 2009, nous avons lancé un projet empirique de bioéthique visant à améliorer la compréhension et la gestion des conflits d'intérêts par les CÉR lors de l'évaluation éthique des projets de recherche (8). L'accent a été mis sur les CÉR des universités, des hôpitaux et des centres de recherche médicale canadiens. Lo et Field définissent un conflit d'intérêts comme « existant lorsqu'une personne ou une institution a un intérêt secondaire (ex. : une participation dans une jeune entreprise de biotechnologie) qui crée un risque d'influence

indue sur les décisions ou les actions affectant un intérêt primaire (ex. : la conduite d'une recherche médicale objective et digne de confiance) ». (9) Notre projet devait comporter 1) une analyse des problèmes éthiques spécifiques que posent les conflits d'intérêts dans l'évaluation de la recherche en santé par les CÉR, et 2) l'élaboration et la mise à l'essai d'un modèle pratique de lignes directrices éthiques pour aider les CÉR à gérer les conflits d'intérêts. Nous avons cherché à créer un modèle qui pourrait être généralisé dans divers contextes institutionnels. Or, de nombreux CÉR — qui n'ont souvent pas une idée claire de ce qui constitue un conflit d'intérêts — ne se considéraient pas comme confrontés à des conflits d'intérêts parce que « nous n'évaluons pas les essais cliniques impliquant l'industrie pharmaceutique ». En conséquence, de nombreux CÉR, en particulier ceux qui évaluent des projets relevant principalement des sciences sociales, ont refusé de participer à notre étude. Ainsi, notre deuxième objectif, qui consistait à élaborer et à tester un modèle de ligne directrice, s'est transformé en développement d'outils pédagogiques pratiques pour aider les CÉR à mieux *identifier* et *gérer les* conflits d'intérêts lorsqu'ils évaluent des projets de recherche.

Comme nous nous intéressions à l'expérience du CÉR en tant que groupe — et non à celle de chacun de ses membres — notre projet de réaliser des entretiens impliquait qu'un CÉR examine et approuve le projet proposé. Nous avons obtenu l'approbation de l'un des CÉR de notre université au début de l'année 2010. Cependant, comme nous souhaitions également interroger des CÉR dans des centres médicaux, nous avons été obligés de soumettre notre projet dans le cadre de la procédure provinciale multicentrique du Canada (également connue sous le nom d'évaluation multisite). Cela a nécessité une deuxième demande complète auprès d'un CÉR central (basé dans un hôpital), ainsi qu'auprès de la douzaine de CÉR que nous espérions recruter en tant que « participants » à notre étude. Nous souhaitions connaître l'expérience des CÉR qui s'occupaient principalement de recherche clinique, de ceux qui évaluaient la recherche psychosociale, comportementale et de santé publique, ainsi que des CÉR qui examinaient la recherche non liée à la santé. Ce deuxième processus d'évaluation s'est avéré beaucoup plus compliqué, long et exigeant. En outre, il a donné lieu à des demandes indûment exigeantes et inappropriées en raison 1) d'un apparent « parti pris pour les essais cliniques » de la part de certains CÉR (c'est-à-dire un parti pris contre la recherche qualitative fondé sur l'idée que tous les projets de recherche nécessitent le même niveau d'analyse des risques et de protection que les essais cliniques) et 2) d'éléments structurels imposés par le processus multicentrique (ex. : une paperasserie importante, l'obligation d'avoir des répondants locaux et une évaluation éthique dans tous les centres médicaux participants).

Nous avons finalement décidé de ne pas poursuivre le processus multicentrique et avons donc continué nos entretiens avec un nombre limité de CÉR (moins de cinq dans le secteur des soins de santé, un seuil formel en dessous duquel l'approbation multicentrique n'est pas requise) qui ont exprimé leur intérêt à participer à notre étude. Début 2011, nous avons adressé une lettre détaillée au CÉR central qui avait évalué notre projet, ainsi qu'à tous les CÉR participants dans les établissements de santé, dans laquelle nous expliquions les raisons de notre décision de nous retirer du processus d'évaluation multicentrique. Nous espérions que cette lettre — qui a conduit à la rédaction de cet article — contribuerait à faire avancer le dialogue sur les moyens d'améliorer le processus d'évaluation multicentrique. Plus précisément, nous souhaitions mettre en évidence la manière dont les projets considérés comme présentant un risque minimal selon le nouvel *Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains* (EPTC2) (10) — le principal cadre d'éthique de la recherche au Canada — ont été traités de façon inappropriée avec autant de niveaux

d'examen que les projets qui présentent un risque élevé pour les participants ; il en résulte que le processus d'évaluation actuel n'est pas propice à certains types de recherches qualitatives et empiriques en bioéthique. Conformément à la règle 2.7 de l'EPTC2, les CÉR « devraient adopter une approche proportionnelle de l'évaluation éthique, en partant du principe que plus le risque pour les participants augmente, plus l'évaluation de la recherche devrait être minutieuse et le niveau d'expertise impliqué dans le processus d'évaluation devrait être élevé ». (10)

En tant qu'éthiciens explorant les questions d'éthique de la recherche, cette expérience, bien que frustrante, a également été une source utile d'informations pratiques. Elle a renforcé notre conviction que les CÉR sont placés dans une situation difficile et que, s'ils ont besoin d'un meilleur soutien et d'une meilleure formation pour mener à bien leur tâche très importante consistant à veiller à ce que la recherche avec des êtres humains respecte les normes éthiques les plus élevées, ils ont également besoin d'un système de gouvernance plus cohérent et soutenant. Cet article ne se veut donc pas une condamnation des CÉR avec lesquels nous avons interagi dans le cadre du processus d'évaluation éthique (ou des CÉR en général), mais une réflexion sur les défis auxquels ces comités sont confrontés et sur la nécessité d'une formation continue sur les conflits d'intérêts, sur ce qui constitue une recherche à risque par rapport à une recherche à risque minimal, et sur l'évaluation appropriée des projets qui utilisent des méthodes de recherche qualitative dans le contexte des sciences de la santé.

Conflits d'intérêts, vulnérabilité et risques

Dès le début de notre projet, nous avons reconnu que ce que nous proposions était assez unique. Les CÉR qui évalueraient notre projet — et donc leurs membres — feraient également l'objet d'une recherche, ce qui n'était ni anodin ni sans conséquence. Comme nous l'avons indiqué dans notre lettre de recrutement, « nous sommes conscients que le fait de vous demander à la fois d'évaluer notre projet et d'envisager d'y participer vous place dans une situation délicate de conflit de rôles (c'est-à-dire d'évaluateur et de participant). Néanmoins, nous espérons qu'en reconnaissant cette tension — et l'importance (et le défi!) de traiter les conflits d'intérêts de manière plus générale — vous serez favorablement enclin à accepter de participer à notre étude ». Mais une fois que nous avons reçu leurs commentaires et recommandations, nous avons rapidement constaté que les CÉR du processus multicentrique avaient rarement abordé notre type de projet (bioéthique empirique) ou les conflits d'intérêts particuliers que nous avions explicitement nommés et définis.

Les intérêts de qui et quels risques ?

L'une des principales responsabilités d'un CÉR est d'évaluer les risques et les avantages d'un projet de recherche donné pour les participants. Mais lorsque les CÉR sont eux-mêmes les participants potentiels, ils peuvent avoir d'autres intérêts primaires à participer à une étude (qui seraient des intérêts secondaires du point de vue de leur rôle en tant que membres du CÉR), comme le fait d'être individuellement intéressés ou favorables à l'étude ou de ne pas être intéressés parce que l'étude impliquerait trop de travail. De même, comme nous sollicitions la participation du CÉR dans son ensemble — et non celle de membres spécifiques — certains membres du CÉR pourraient éprouver des difficultés à faire la distinction entre leurs intérêts individuels (membres) et collectifs (CÉR).

Les conflits d'intérêts que les CÉR connaissaient probablement le mieux, et qui ont probablement influencé leur évaluation de notre projet, comprennent 1) ceux dans lesquels

un membre du CÉR est en conflit en raison de sa participation à un projet en cours d'évaluation, ou 2) ceux qui surviennent dans le cadre de la recherche clinique (qu'il s'agisse de soins physiques ou psychosociaux) (11), tels que les liens financiers ou les relations personnelles qui peuvent nuire à l'objectivité du clinicien-chercheur. Dans ces cas, la sélection d'autres évaluateurs (c'est-à-dire la récusation dans la prise de décision) ou de participants à la recherche sans aucun conflit d'intérêts serait un moyen approprié de garantir l'objectivité et de protéger les populations vulnérables, telles que les patients. Une approche similaire a été utilisée pour évaluer notre projet, c'est-à-dire qu'on nous a dit que le projet devait inclure des évaluateurs impartiaux qui n'étaient en aucun cas impliqués ou participants dans notre projet, excluant ainsi la participation des CÉR.

Nous avons estimé que, si les évaluateurs étaient également des participants à la recherche dans le cadre de notre projet, ils ne présentaient pas la même vulnérabilité que les participants aux essais cliniques et n'avaient donc pas besoin d'un niveau de protection similaire. Les membres des CÉR sont invariablement des adultes compétents et très instruits chargés d'évaluer l'éthique des projets de recherche ; ils ne présentent pas les vulnérabilités spécifiques des patients participants ou des groupes minoritaires (ex. : le fait d'être malade, d'avoir besoin d'un traitement ou d'être soumis à une forte relation de pouvoir avec le chercheur), parce qu'ils ne courent aucun risque grave de préjudice physique ou psychosocial. La capacité des membres des CÉR à donner un consentement libre et éclairé n'est pas non plus compromise. Les questions que nous souhaitions leur poser n'étaient en aucun cas sensibles, car nous n'étions pas intéressés par des cas particuliers de conflits d'intérêts (ou d'une éventuelle inconduite en recherche) susceptibles de mettre le CÉR dans une position difficile vis-à-vis de son institution. Nous voulions plutôt savoir 1) comment et ce qu'ils définiraient comme un conflit d'intérêts, 2) si leur institution disposait de politiques ou de lignes directrices pertinentes/utiles en matière de conflits d'intérêts, 3) leur expérience (le cas échéant) en matière de conflits d'intérêts et de gestion de ceux-ci, 4) leur point de vue sur le rôle des comités d'éthique dans une situation de conflit d'intérêts, et 5) les principaux problèmes ou dilemmes éthiques qu'ils ont rencontrés en ce qui concerne les conflits d'intérêts.

Par ailleurs, l'EPTC2 contient un texte spécifique qui précise que la vulnérabilité d'un participant ne doit pas constituer à elle seule un motif d'exclusion de la recherche : « Les personnes ou les groupes dont la situation peut les rendre vulnérables dans le contexte de la recherche ne doivent pas être inclus de manière inappropriée ou exclus automatiquement de la participation à la recherche en raison de leur situation ». (10) Le raisonnement est le suivant : si les populations vulnérables (telles que les femmes, les enfants, les personnes âgées, les communautés minoritaires) se voient interdire de participer à la recherche en raison de leur vulnérabilité, elles ne pourront jamais bénéficier des résultats de la recherche (comme d'autres groupes), ce qui renforcera leur vulnérabilité.

L'évaluation éthique du projet que nous avons proposé a surestimé le risque réel auquel les CÉR pourraient être exposés en tant que participants, parce que les normes de protection des patients participant à des essais cliniques ont été utilisées et parce que l'évaluation n'a pas pris en considération l'existence (ou non) de vulnérabilités qui empêcheraient légitimement la participation à la recherche, et a ainsi négligé les éléments contextuels de notre étude. Les éléments spécifiques qui présentaient des risques étaient principalement la confidentialité et l'autonomie gérées par des procédures de recherche éthique standard afin de garantir l'anonymat et le consentement éclairé des CÉR participants, et donc de leurs membres.

Quelles procédures de gestion ?

Le projet que nous proposions soulevait un certain nombre de conflits d'intérêts, cela ne fait aucun doute. Mais les conflits problématiques étaient surtout ceux liés au rôle des CÉR dans l'évaluation du projet :

- Le conflit de rôle du répondant interne (un collaborateur local, ce qui est imposé par le processus multicentrique provincial), c'est-à-dire les présidents des CÉR, signifiait que cette personne serait un membre potentiel de l'équipe de recherche, un participant et un évaluateur ;
- Le conflit de rôle du chercheur principal (CP), qui est également membre du comité universitaire d'éthique de la recherche, lequel a une fonction de surveillance des CÉR des établissements de santé affiliés ;
- Le conflit de rôles pour les membres des CÉR qui seraient à la fois évaluateurs et participants à la recherche.

Le processus multicentrique nous a obligés à identifier, dès le départ, des répondants/collaborateurs institutionnels dans les contextes où nous allions mener notre étude, même si ces personnes n'étaient pas impliquées dans la conduite de la recherche. Nous comprenons que cette exigence puisse constituer une garantie importante dans le contexte des essais cliniques, c'est-à-dire qu'elle permette de s'assurer qu'un collaborateur de recherche local est impliqué dans tout essai mené dans l'institution. Toutefois, cette exigence était tout à fait inappropriée, voire contraire à l'éthique dans le contexte de notre projet, car elle imposait un collaborateur qui n'était pas membre de l'équipe de recherche et qui n'était en aucun cas actif dans le projet. Devrions-nous inclure ces répondants dans toutes les étapes de la recherche (ex. : la collecte des données, l'analyse, la rédaction et l'édition du manuscrit) ? Leur collaboration mériterait-elle une reconnaissance en tant qu'auteur dans les publications ultérieures, même s'ils avaient peu de connaissances de la recherche sur les conflits d'intérêts ? Comment gérer la confidentialité avec de tels collaborateurs ? Afin de répondre aux exigences formelles imposées par le processus, nous avions désigné comme personnes-ressources principales les présidents ou les coordinateurs des CÉR qui, nous l'espérions, participeraient. Mais il n'était pas logique qu'ils soient ou se considèrent comme des collaborateurs de notre projet, ce qui a entraîné une confusion inévitable de la part de certains CÉR quant aux rôles de leurs présidents/coordinateurs de CÉR.

L'une des solutions proposées par le CÉR évaluateur pour éviter certains de ces conflits consistait à retirer le chercheur principal de certains aspects importants du projet, en particulier de l'examen des données des entretiens principaux. Cette proposition semblait inspirée par un cadre analytique propre au contexte des essais cliniques, où les questions de vulnérabilité des participants — et donc les risques associés aux conflits d'intérêts, à savoir les biais — sont nettement plus importantes que dans notre projet. De plus, si un conflit d'intérêts peut être résolu dans certaines circonstances par le retrait ou la déclaration, ces stratégies ne sont pas toujours appropriées ou efficaces (12). Dans le cas de notre projet, la transparence de notre méthodologie associée à un processus de discussion ouverte entre l'équipe de recherche et les membres du CÉR aurait dû suffire à gérer tout conflit d'intérêts, tout en protégeant l'intégrité des participants à la recherche et le processus d'évaluation éthique. En fait, une telle approche aurait permis de développer une relation de confiance mutuelle entre les chercheurs et les membres du CÉR, tout en garantissant un processus rigoureux d'évaluation éthique et de suivi continu. Par ailleurs, il aurait fallu que les CÉR constatent que, si à première vue, notre projet soulevait un certain nombre de conflits d'intérêts, ceux-ci n'étaient pas particulièrement risqués ou ingérables. Ces conflits d'intérêts

auraient dû être le point de départ d'un dialogue entre l'équipe de recherche et les membres du CÉR sur la manière d'identifier, d'évaluer et de gérer les conflits d'intérêts de manière appropriée. Comme nous l'avons constaté lors d'autres entretiens menés avec des CÉR en dehors du processus multicentrique, le fait même de participer à notre étude a offert une occasion — c'est-à-dire du temps — de ce type de dialogue et d'apprentissage sur les conflits d'intérêts, ce que même les CÉR les plus consciencieux ont eu du mal à faire eux-mêmes compte tenu de leur emploi du temps très chargé et de leur charge de travail importante.

Une autre question importante a été soulevée, celle de la partialité potentielle des CÉR en tant que participants à la recherche. Les évaluateurs de notre projet ont fait valoir que les membres des CÉR ayant lu l'intégralité de la proposition (y compris les lettres de recrutement, la méthodologie et le questionnaire) et étant donné qu'ils participeraient également à notre recherche, le fait de connaître notre cadre théorique et notre hypothèse biaiserait leur point de vue, ce qui compromettrait l'objectivité et la validité des résultats de notre recherche. Cette question était particulièrement étrange et nous ne nous attendions pas du tout à ce qu'elle soit soulevée en raison de notre méthodologie de recherche et de notre orientation épistémologique. Dans notre projet, comme dans de nombreuses traditions qualitatives, la subjectivité est une réalité commune, et même valorisée parce que l'intention n'est pas d'isoler les variables d'un phénomène étudié (ex. : en contrôlant les conditions de collecte des données) comme dans de nombreuses études hypothético-déductives de la tradition quantitative, mais plutôt d'encourager l'émergence de la complexité d'un phénomène par la documentation de l'expérience des participants à la recherche (13). C'est la justification de la méthodologie et la transparence du processus de recherche qui garantissent la fiabilité des données de recherche (14–16). Dans le cadre de notre projet, il n'était pas question de tester formellement une hypothèse ; notre objectif était de développer une compréhension de l'expérience des CÉR afin de les soutenir dans leur évaluation des projets de recherche et, en particulier, de les aider à identifier et à mieux gérer les conflits d'intérêts lorsque ceux-ci n'ont pu être évités.

Une dernière suggestion des évaluateurs de notre projet a été de soumettre notre proposition à l'unité d'éthique du ministère de la Santé pour évaluation éthique afin d'éviter certains conflits d'intérêts. Cette suggestion illustre clairement l'impasse dans laquelle se trouvent les chercheurs qui mènent des recherches sur l'éthique de la recherche et les CÉR (17) : nous ne pouvons pas soumettre de propositions à un CÉR sans générer de conflits d'intérêts. Même demander à l'Unité d'éthique — qui supervise le processus d'évaluation éthique de la recherche dans la province (au moins pour les CÉR du système de santé) — d'évaluer ce type de projet constituerait un conflit d'intérêts, car ils ont un intérêt direct dans la façon dont l'éthique de la recherche est menée dans la province. En d'autres termes, quel que soit le lieu d'évaluation de notre projet ou d'autres projets sur l'éthique de la recherche, ils seront soumis à diverses sortes de conflits d'intérêts (ex. : un intérêt pour les pratiques de CÉR spécifiques). Cette impasse confirme qu'il est impératif de poursuivre ces recherches afin que les CÉR puissent mieux comprendre, identifier et gérer les conflits d'intérêts. Mais comment développer ces connaissances dans le contexte actuel où les CÉR semblent incapables de comprendre pleinement la nature des conflits d'intérêts et la manière de les gérer ? Parce qu'ils avaient peur des conflits d'intérêts et des conséquences potentielles de leur identification, de nombreux CÉR ont choisi la voie la plus sûre et ont refusé de participer à notre étude d'éthique. Ce faisant, ils ont compromis la possibilité de mener des recherches dont ils sont les bénéficiaires prévus, du moins jusqu'à ce qu'une meilleure gestion des conflits d'intérêts devienne possible.

Voies possibles pour l'avenir

Contrairement à certains collègues pessimistes, nous ne partageons pas l'opinion selon laquelle « l'éthique de la recherche est une bureaucratie inutile et gênante qui étouffe la recherche ». Nous sommes tout à fait conscients que les CÉR, que ce soit dans les universités ou dans les établissements de santé, travaillent très dur avec des ressources financières et humaines très limitées, et qu'ils font de leur mieux pour protéger les participants à la recherche. Il existe cependant des pistes pour améliorer le système actuellement en place. Un bon point de départ pour améliorer l'évaluation éthique des projets de recherche au Canada serait que les ministères provinciaux de la Santé et les organismes subventionnaires provinciaux et fédéraux soient davantage conscients des difficultés rencontrées par certains chercheurs en sciences humaines et sociales dans le processus d'évaluation éthique de la recherche et qu'ils y répondent mieux (18). En particulier, ces entités devraient tenir compte de l'EPTC2, qui contient un chapitre entier sur l'éthique de la recherche qualitative (chapitre 10).

Il est également essentiel de mettre en œuvre un processus d'évaluation multicentrique coordonné et efficace. Dans l'idéal, il s'agirait de mieux gérer la recherche multicentrique en testant différentes initiatives, telles que l'évaluation réciproque ou l'évaluation centralisée. L'évaluation réciproque implique des accords entre différents CÉR pour accepter les évaluations des autres, tandis que l'évaluation centralisée implique que tous les CÉR participants envoient les protocoles à un CÉR centralisé ayant une expérience avérée dans la réalisation d'un type d'évaluation spécifique (généralement dans un domaine de recherche ou sur un sujet spécifique). De telles initiatives sont en cours de développement aux États-Unis et dans certaines provinces canadiennes. En instaurant la confiance entre les CÉR (par exemple en favorisant le dialogue) qui serait nécessaire pour une évaluation multicentrique mieux coordonnée, il serait également possible d'améliorer et de faciliter le partage des connaissances (19,20) sur les meilleures pratiques, notamment en ce qui concerne l'évaluation de la recherche qualitative et l'identification et la gestion de diverses formes de conflits d'intérêts (que ce soit dans le contexte de l'évaluation par le CÉR ou dans le cadre du projet en cours d'évaluation).

Il n'en demeure pas moins qu'il reste encore beaucoup à faire pour offrir aux membres des CÉR une formation solide et accessible en matière d'éthique de la recherche, tant dans le contexte clinique qu'universitaire. La formation devrait être axée sur la gestion des conflits d'intérêts, mais aussi, plus généralement, sur les différences entre les méthodologies et les traditions de recherche (21,22). Bien que les membres des CÉR proviennent de différents contextes de recherche, ils sont des spécialistes de la méthodologie de leur propre discipline. C'est pourquoi certaines approches méthodologiques peuvent être considérées à tort comme « molles » ou manquant de crédibilité scientifique. Une telle position idéologique peut même constituer un conflit d'intérêts — en raison de l'intérêt qu'il y a à défendre un point de vue particulier — et peut donc introduire un biais dans l'évaluation éthique des projets proposés.

Les outils de formation en ligne (tutoriels, webinaires) développés par le Groupe interagences en éthique de la recherche pour expliquer l'EPTC2 (10) — ainsi que ceux développés par des universités américaines (23-25), l'Institute of Medicine américain (9), ou l'Université du Manitoba (26) — sont d'excellents points de départ. Mais ces outils peuvent s'avérer insuffisants. Même si les membres des CÉR connaissent parfaitement l'EPTC2 et ses directives concernant les conflits d'intérêts, l'évaluation multicentrique, le risque minimal et l'évaluation proportionnelle, ou la spécificité et la diversité des méthodes qualitatives, leur capacité à mettre en œuvre ces connaissances peut être entravée par un manque d'outils

pratiques (« comment, en pratique, traitons-nous les conflits d'intérêts ? »), sans parler des facteurs structurels ou bureaucratiques imposés par le processus multicentrique provincial (ex. : l'obligation d'avoir des « répondants locaux »). Il est donc nécessaire de trouver un moyen (ex. : par la gestion des conflits d'intérêts et une évaluation externe de ceux-ci) pour que les CÉR participent à la recherche sur l'éthique de la recherche. Ce faisant, nous veillerons à ce que les chercheurs en éthique puissent développer les connaissances nécessaires pour créer des outils pratiques susceptibles d'aider les CÉR à mieux faire leur travail, ce que notre équipe s'efforce de faire.

Conclusion

En tant que chercheurs qui effectuent des recherches sur les conflits d'intérêts et sur l'éthique de la recherche en général — et certains d'entre nous sont membres de CÉR — nous avons clairement intérêt à ce que ces recherches soient financées par les conseils subventionnaires canadiens, mieux comprises (ex. : ses particularités) et soutenues (ex. : l'éducation) par les universités et les établissements de soins de santé. Mais en tant que chercheurs dont les projets proposés font l'objet d'une évaluation éthique par les CÉR, nous avons également intérêt à ce que les CÉR disposent de plus de ressources — en termes de personnel et de connaissances — afin qu'ils aient le temps de participer à la recherche et à l'apprentissage continu, et qu'ils puissent ainsi poursuivre leur travail consistant à s'assurer que toutes les recherches impliquant des participants humains respectent les normes éthiques les plus strictes. Nous irions même jusqu'à affirmer que les CÉR ont la responsabilité d'être des partenaires dans la recherche et la formation continue sur des questions éthiques, telles que les conflits d'intérêts, car la recherche et la formation peuvent les aider à améliorer la qualité du processus d'évaluation éthique.

En relatant notre expérience des questions relatives à l'évaluation éthique de la recherche sur les conflits d'intérêts impliquant des CÉR en tant que participants, nous espérons avoir montré que des efforts considérables sont encore nécessaires pour sensibiliser la communauté de l'éthique de la recherche aux nuances dans les notions de vulnérabilité et de risque, au fait que toutes les recherches ne doivent pas être traitées « comme la recherche clinique », et à l'importance de l'identification et de la gestion appropriée des conflits d'intérêts qui ne peuvent ou ne doivent pas être évités. Les CÉR et les chercheurs en éthique doivent s'efforcer d'instaurer une confiance mutuelle, nécessaire au succès de toute collaboration, qu'il s'agisse de la formation continue en éthique ou de la conduite de recherches en éthique. L'impasse dans laquelle se trouve actuellement la recherche sur les CÉR et les conflits d'intérêts dans l'évaluation éthique des études de recherche peut donc être considérée comme une occasion d'engager un dialogue constructif entre toutes les parties concernées par l'éthique de la recherche — membres des CÉR, chercheurs, décideurs politiques — ce qui, après tout, fait partie de la raison d'être de l'éthique.

Références

1. Cave E, Holm S. New governance arrangements for research ethics committees: Is facilitating research achieved at the cost of participants' interest. Journal of Medical Ethics. 2002;28(5):318-21.
2. Tinker A, Coomber V. University research ethics committees: their role, remit and conduct. London: King's College London & the Nuffield Foundation; Sept 2004.
3. Caulfield T, Ries N, Barr G. Variation in ethics review of multi-site research initiatives. Amsterdam Law Forum. 2011;3(1):85-100.

4. Bosk CL, De Vries RG. Bureaucracies of mass deception: Institutional review boards and the ethics of ethnographic research. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. 2004;595(1):249-63.
5. Holm S, Irving L. Research ethics committees in the social sciences. In: Kempf-Leonard K, editor. Encyclopedia of Social Measurement. London: Academic Press; 2004. p. 397-402.
6. McDonald MM. Canadian governance of health research involving human subjects: Is anybody minding the store? Health Law Journal. 2001;9:1-21.
7. Deslauriers C, Bell E, Palmour N, Pike B, Doyon J, Racine E. Perspectives of Canadian researchers on ethics review of neuroimaging research. Journal of Empirical Research on Human Research Ethics. 2010;5(1):49-66.
8. Lemmens T, Freedman B. Ethics review for sale? Conflict of interest and commercial research review boards. Milbank Quarterly. 2000;78(4):547-84.
9. Lo B, Field MJ. Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice. Washington, DC: Institute of Medicine Committee on Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice, National Academies Press; 2009.
10. CIHR, NSERC, SSHRC. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2010 (2022).
11. Angell M. Industry-sponsored clinical research: a broken system. JAMA. 2008;300(9):1069-71.
12. Johns MME, Barnes M, Florencio PS. Restoring balance to industry-academia relationships in an era of institutional financial conflicts of interest: Promoting research while maintaining trust. JAMA. 2003;289(6):741-6.
13. Kim S, Millard R, Nisbet P, Cox C, Caine E. Potential research participants' views regarding researcher and institutional financial conflicts of interest. Journal of Medical Ethics. 2004;30(1):73-9.
14. Golafshani N. Understanding reliability and validity in qualitative research. The Qualitative Report. 2003;8(4):597-607.
15. Meyrick J. What is good qualitative research? Journal of Health Psychology. 2006;11(5):799-808.
16. Kitto SC, Chesters J, Grbich C. Quality in qualitative research. Medical Journal of Australia. 2008;188(4):243-6.
17. Weinfurt KP, Friedman JY, Dinan MA, et al. Disclosing conflicts of interest in clinical research: views of institutional review boards, conflict of interest committees, and investigators. Journal of Law, Medicine & Ethics. 2006;34(3):581-91.
18. Guillemin M, Gillam L. Ethics, reflexivity, and "ethically important moments" in research. Qualitative Inquiry. 2004;10(2):261-80.
19. Gold JL, Dewa CS. Institutional review boards and multisite studies in health services research: is there a better way? Health Services Research. 2005;40(1):291-307.
20. Greene SM, Geiger AM. A review finds that multicenter studies face substantial challenges but strategies exist to achieve Institutional Review Board approval. Journal of Clinical Epidemiology. 2006;59(8):784-90.
21. Cohen DJ, Crabtree BF. Evaluative criteria for qualitative research in health care: Controversies and recommendations. The Annals of Family Medicine. 2008;6(4):331-9.
22. Lincoln YS, Tierney WG. Qualitative research and institutional review boards. Qualitative Inquiry. 2004;10(2):219-34.
23. Johns Hopkins University. Conflict of Interest and Commitment. 2003.

24. University of Texas Health Science Center at Houston. Research Conflicts of Interest Training Course. 2004.
25. Columbia University. RCR Conflicts of Interest. 2004.
26. University of Manitoba. Graduate Ethics Training. 2012.

Gestion de la résistance aux antimicrobiens dans la production alimentaire : conflits d'intérêts et politiques dans l'élaboration de la politique de santé publique

Bryn Williams-Jones, Béatrice Doizé

Version originale : Williams-Jones B, Doizé B. Managing antimicrobial resistance in food production: conflicts of interest and politics in the development of public health policy. Les ateliers de l'éthique/The Ethics Forum. 2010;5(1):156-169.

Résumé

La résistance aux antimicrobiens est un problème de santé publique croissant, associé à l'utilisation excessive ou inappropriée d'antimicrobiens chez l'homme et dans l'agriculture. Bien que les autorités agricoles et de santé publique aient reconnu l'existence de ce problème, il a néanmoins été très difficile de traduire les recommandations des politiques en lignes directrices pratiques. Dans cet article, nous examinons le processus d'élaboration des politiques de santé publique dans l'agriculture québécoise, en mettant l'accent sur le cas de la production porcine et sur le rôle des vétérinaires des animaux destinés à l'alimentation dans l'élaboration des politiques. Nous soutenons que la tendance à utiliser des analyses de risque strictement techno-scientifiques de l'utilisation des antimicrobiens ignore les réalités sociales, économiques et politiques fondamentales des principales parties prenantes et limite ainsi l'applicabilité des recommandations politiques élaborées par les groupes consultatifs du gouvernement. En particulier, nous suggérons que les intérêts personnels et professionnels des vétérinaires, ainsi que leurs normes éthiques de pratique, sont des facteurs clés à la fois du problème et de la solution de la dépendance excessive actuelle aux antimicrobiens dans la production alimentaire.

Remerciements

Nous remercions Catherine Olivier pour ses commentaires utiles sur une première version de ce document. Béatrice Doizé a bénéficié d'un contrat de l'Agence de santé publique du Canada.

Introduction

Une série d'alertes et de crises liées à la sécurité alimentaire en Amérique du Nord et en Europe sont sans doute à l'origine d'une perte de confiance du public dans la sécurité alimentaire et dans l'élaboration des politiques gouvernementales en matière de sécurité alimentaire. Parmi les exemples récents, on peut citer les épidémies de salmonellose ou de contamination par *E. coli* de légumes et de viandes transformées aux États-Unis et au Canada, les débats publics en Europe sur l'utilisation d'hormones ou d'aliments génétiquement modifiés dans la production alimentaire, la propagation de la fièvre aphteuse chez les bovins au Royaume-Uni et au Canada, et la découverte en 2008 de fromages contaminés par Listeria au Québec. Ces événements ont donné à de nombreuses personnes l'impression que les choses « sont hors de contrôle », soulevant des inquiétudes non seulement sur la sécurité alimentaire, mais aussi sur la responsabilité et la transparence des gouvernements. Les raisons de ce manque apparent de responsabilité et les moyens d'améliorer la situation sont toutefois moins claires. Comme nous l'expliquons dans cet article, il est essentiel de tenir compte des dimensions sociales, économiques et politiques de l'agriculture (économies d'échelle, intégration verticale de la production, commerce international, accès facile et bon

marché à des produits alimentaires de qualité) et des intérêts divers et potentiellement contradictoires des principales parties prenantes, notamment les vétérinaires des animaux de production, les agriculteurs/producteurs, l'industrie pharmaceutique et le grand public. Ce n'est qu'avec une telle compréhension, selon nous, qu'il est possible de comprendre les réponses historiques et contemporaines des gouvernements aux crises alimentaires et de santé publique, et d'influencer positivement les futures politiques agricoles et de santé publique.

Le cas le plus spectaculaire de contamination alimentaire a sans doute été l'apparition, dans les années 1990, de l'encéphalopathie spongiforme bovine (ESB) ou « maladie de la vache folle » chez les ovins et les bovins au Royaume-Uni. Cette maladie, qui survient naturellement, mais rarement chez les ruminants, s'est propagée par le biais d'une pratique agricole courante consistant à utiliser de la farine d'os dans l'alimentation animale, dont une partie provenait d'animaux infectés ; la farine d'os est une excellente source de protéines, de calcium et de phosphore supplémentaires et convient à l'alimentation des porcs, des poulets et des ruminants (1).[1] La grande inquiétude suscitée par l'épidémie d'ESB était la découverte d'un lien entre cette maladie animale et le développement de la variante de la maladie de Creutzfeldt-Jakob (vMCJ) chez l'homme, une maladie neurologique mortelle qui s'est avérée impossible à traiter et extrêmement difficile à endiguer. Au cours de la décennie qui a suivi, la reconnaissance du lien entre l'ESB et la vMCJ a conduit de nombreux pays à modifier leurs pratiques agricoles en ce qui concerne la composition des aliments pour animaux (ex. : interdiction d'utiliser des farines d'os), à mettre en place une surveillance plus stricte des animaux de production (ex. : suivi des animaux par ferme d'origine, âge, statut d'indemne) et à instaurer des critères restrictifs pour le don de sang dans les banques de sang publiques et privées (ex. : au Québec, les personnes ayant vécu au Royaume-Uni ou dans des pays d'Europe occidentale considérées comme présentant un risque élevé de vMCJ sont exclues du don de sang (2)).

Si les réponses britanniques et internationales à l'ESB (et à la menace de la vMCJ) peuvent sembler appropriées, les études examinant l'émergence de l'ESB au Royaume-Uni et les mesures prises par les autorités agricoles et sanitaires britanniques ont fait état de graves problèmes de transparence dans le processus d'évaluation des risques, d'un manque de communication au sein des services gouvernementaux et entre eux, et d'une culture administrative qui n'encourageait pas la responsabilisation (3,4). Par exemple, le souci de ne pas déstabiliser la perception du public quant à la sécurité du système de production de viande a conduit les responsables à ne pas mettre l'accent sur les facteurs de risque possibles de propagation de l'ESB ou d'acquisition de la vMCJ. Dix ans plus tard, l'apparition de la fièvre aphteuse au Royaume-Uni a soulevé des questions similaires concernant l'élaboration des politiques de santé publique. La fièvre aphteuse était une maladie économique et un désastre économique pour les agriculteurs et les communautés. Les pressions exercées par le gouvernement pour éradiquer la maladie par l'abattage massif d'animaux (plus de six millions) étaient presque entièrement motivées par des considérations commerciales et économiques, et non par le danger que représentait la maladie pour la santé humaine ou celle du bétail. Le ministère britannique de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Alimentation (MAFF) a affirmé qu'un abattage massif était le seul moyen d'endiguer la propagation de la maladie, malgré la disponibilité immédiate d'un vaccin. La vaccination n'a pas été considérée

[1] Au cours de l'abattage et de la transformation, 33 à 43 % du poids de l'animal vivant est retiré et éliminé en tant que déchets non comestibles. Ces déchets comprennent la graisse, la viande, les viscères, les os, le sang et les plumes qui sont collectés et transformés pour produire des protéines de haute qualité traditionnellement utilisées pour nourrir les animaux, y compris les herbivores. Toutefois, depuis les crises de l'ESB, l'utilisation de la farine d'os a été interdite.

comme une option acceptable en raison des préoccupations liées à ce que l'utilisation d'un vaccin impliquerait quant au statut de « pays indemne » de la Grande-Bretagne et à son impact négatif sur le commerce international (5).[2] Le MAFF a été influencé par des hypothèses de valeur concernant les niveaux de productivité, une conception limitée du bien-être animal et la présomption que les intérêts économiques seraient affectés si la maladie n'était pas éradiquée rapidement. La question de la vaccination n'a pas non plus fait l'objet d'une large participation des parties prenantes (6,7).

En Amérique du Nord et en Europe, les universitaires et les décideurs politiques ont multiplié les discours largement positifs sur l'utilité et l'importance d'impliquer divers groupes de parties prenantes dans l'élaboration des politiques de santé; l'idée est que, si diverses voix ou perspectives publiques sont « à la table », cela conduira à une meilleure politique (c'est-à-dire plus représentative, plus équitable et plus acceptable pour le public) (8–10). Toutefois, comme l'ont montré de récentes recherches en sciences sociales sur l'utilisation des processus de participation du public ou des parties prenantes dans l'élaboration des politiques (ex. : en ce qui concerne les aliments génétiquement modifiés ou les nouvelles technologies biomédicales (11–13), il faut se garder de considérer ces mécanismes comme une panacée pour les problèmes de responsabilité et de confiance. Il est essentiel de reconnaître les intérêts politiques et économiques inhérents à l'élaboration des politiques (ex. : en ce qui concerne la sécurité alimentaire et le commerce international) et de réfléchir sérieusement aux parties prenantes qu'il conviendrait d'impliquer dans tout processus délibératif d'élaboration des politiques.

Dans cet article, nous examinons ces deux questions plus en détail par le biais d'une étude du système de réglementation de la production d'animaux destinés à l'alimentation (et plus particulièrement de la viande de porc) au Québec. Nous nous concentrons sur les initiatives des groupes consultatifs professionnels et gouvernementaux visant à réglementer et à mieux gérer l'utilisation des médicaments antimicrobiens dans la production porcine afin d'atténuer le développement de la résistance aux antimicrobiens chez les humains,[3] un phénomène qui est largement reconnu et qui constitue une préoccupation croissante en matière de santé publique. La production porcine est l'un des principaux secteurs d'exportation de produits agroalimentaires au Canada (ou l'était jusqu'à la récente alerte à la grippe H1N1 « porcine »), et le Québec produit le plus grand nombre de porcs au pays (1/3 de l'inventaire total des porcs au Canada (15)) ; le secteur représente des milliards de dollars par an pour les économies québécoise et canadienne. Cependant, contrairement à d'autres secteurs de production alimentaire, la production porcine au Québec et dans le reste du Canada est substantiellement intégrée verticalement (décrite plus en détail ci-dessous), de sorte que les décisions relatives aux pratiques de production et à l'utilisation des antimicrobiens sont invariablement influencées par les intérêts des entreprises. Pourtant, contrairement à la plupart des autres juridictions d'Amérique du Nord où les producteurs d'aliments peuvent acheter des antimicrobiens en vente libre, au Québec, seuls les vétérinaires sont autorisés à

[2] Les règlements de l'UE interdisent la vaccination préventive systématique contre la fièvre aphteuse (et d'autres maladies) dans les pays membres, afin de respecter les règles du commerce international concernant les "pays indemnes de fièvre aphteuse sans vaccination" et d'éviter ainsi les sanctions commerciales ou les restrictions à l'importation de produits alimentaires.

[3] Selon les *Centers for Disease Control and Prevention*, les « antimicrobiens » sont un « terme général désignant les médicaments, les produits chimiques ou d'autres substances qui tuent ou ralentissent la croissance des microbes. Parmi les agents antimicrobiens utilisés aujourd'hui figurent les médicaments antibactériens (qui tuent les bactéries), les agents antiviraux (qui tuent les virus), les agents antifongiques (qui tuent les champignons) et les médicaments antiparasitaires (qui tuent les parasites) ». De même, la « résistance antimicrobienne » implique que « les microbes se modifient de manière à réduire ou à éliminer l'efficacité des médicaments, des produits chimiques ou d'autres agents pour guérir ou prévenir les infections ». (14)

prescrire des antimicrobiens. Mais, comme les vétérinaires sont payés par les producteurs d'aliments pour leurs services (et peuvent également générer des revenus en prescrivant et même en vendant des produits pharmaceutiques), et qu'ils sont tenus de protéger la santé publique (ex. : en gérant/limitant l'utilisation des antimicrobiens), ils sont confrontés à des conflits d'intérêts difficiles, tant dans leurs pratiques quotidiennes que dans leur participation à l'élaboration de lignes directrices et de politiques de santé publique. Les vétérinaires pour animaux destinés à l'alimentation sont des acteurs clés (et un groupe de parties prenantes important) de la production porcine, de l'administration de médicaments antimicrobiens et de l'élaboration de politiques publiques visant à modérer ou à limiter leur utilisation. Dans ce contexte, nous soutenons que les intérêts personnels et professionnels des vétérinaires, ainsi que leurs normes éthiques de pratique, sont des facteurs clés à la fois du problème et de la résolution de la dépendance excessive actuelle à l'égard des antimicrobiens dans la production alimentaire.

Contexte

Avant d'aborder les défis éthiques liés à l'implication des parties prenantes, et plus particulièrement des vétérinaires, dans la gestion de l'utilisation des antimicrobiens dans l'agriculture québécoise, il sera utile d'examiner d'abord les raisons de l'utilisation actuellement répandue des antimicrobiens dans la production d'animaux d'élevage, les risques que cela pose pour la santé publique et les problèmes que cela soulève pour l'agriculture et la politique de santé publique.

L'utilisation d'antimicrobiens dans l'agriculture et ses implications pour la santé publique

Le développement de la résistance aux antimicrobiens est un problème majeur de santé publique à l'échelle internationale (16-18). En effet, la prévalence croissante de maladies infectieuses potentiellement mortelles attribuées à des micro-organismes résistants aux antimicrobiens soulève une perspective très préoccupante de santé publique, à savoir la propagation à grande échelle de maladies infectieuses impossibles à traiter. La tuberculose multirésistante (1 à 2 % des cas de tuberculose dans le monde), le *Staphylococcus aureus* résistant à la méthicilline et le *Streptococcus pneumoniae* résistant à la pénicilline et aux macrolides sont autant de micro-organismes résistants aux antimicrobiens qui posent de graves problèmes de santé publique dans les pays développés comme dans les pays en développement. La résistance aux antimicrobiens est également en train d'émerger et de se propager parmi les micro-organismes d'origine alimentaire, tels que *Campylobacter* et *Salmonella*. Le problème de la résistance aux antimicrobiens est connu depuis pratiquement la première utilisation d'antibiotiques et de médicaments antiviraux en médecine humaine. Pourtant, ce n'est qu'au cours des dernières décennies que les communautés médicales, scientifiques et de santé publique ont pris conscience du fait que la résistance aux antimicrobiens concerne désormais presque tous les genres de micro-organismes associés aux maladies humaines et animales.

La cause de cette augmentation de la prévalence des micro-organismes résistants a été attribuée à l'utilisation croissante et souvent inappropriée des antimicrobiens en médecine humaine, mais aussi à leur utilisation excessive par les industries agricoles (19–21). Les médicaments antimicrobiens sont principalement utilisés dans l'agriculture pour la production de volailles, de porcs et de bovins, et un peu moins dans l'aquaculture et les plantes. Les vétérinaires utilisent aujourd'hui largement les antimicrobiens pour traiter les infections (thérapie), pour améliorer la croissance et l'efficacité alimentaire (stimulation de la croissance), pour la métaphylaxie (traitement des animaux cliniquement sains

appartenant au même enclos ou au même troupeau que les animaux présentant des symptômes cliniques) et pour la prophylaxie (traitement des animaux sains pour prévenir les maladies en période de stress).

L'utilisation d'antimicrobiens comme facteurs de croissance chez les animaux de production, tels que les porcs, a commencé à la fin des années 1940 et au début des années 1950, à une époque où la production alimentaire en Amérique du Nord et en Europe était insuffisante et trop coûteuse pour répondre à la demande croissante de la population. Au cours de cette période, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) ont été créées par les Nations unies, avec pour priorité le développement d'initiatives visant à accroître l'approvisionnement alimentaire mondial. La « révolution verte » dans l'agriculture était considérée comme une révolution scientifique et technologique : les innovations techniques, biologiques et mécaniques — accompagnées d'investissements financiers substantiels par le biais de subventions agricoles — devaient permettre aux pays industrialisés et en développement de répondre à leurs besoins alimentaires nationaux croissants et de participer à l'expansion du marché agricole mondial (22). L'une de ces solutions techniques/biologiques a été l'utilisation généralisée de faibles concentrations d'antimicrobiens pour stimuler la croissance des animaux d'élevage et augmenter le rendement en viande par unité d'alimentation animale (23). De faibles concentrations d'antimicrobiens inhibent modérément la croissance de la flore microbienne, en particulier de la flore lactique. Il en résulte une préservation des glucides et des protéines dans l'intestin grêle, une diminution du transit dans le gros intestin, une augmentation de la production d'acides gras volatils et donc une disponibilité accrue des nutriments et de l'énergie pour la croissance des animaux (24).

Pour mettre cette question en perspective, la quantité de substances actives consommée par porc après le sevrage (en moyenne quatre mois) est de 37 g au Québec, 40 g en France, mais seulement 3 g au Danemark (25). Ces différences reflètent dans une certaine mesure la variation de la taille de l'industrie, mais ont sans doute plus à voir avec les choix scientifiques et politiques concernant l'utilisation appropriée des antimicrobiens. Étant donné l'ampleur de la production agricole contemporaine en Amérique du Nord et en Europe (ex. : l'inventaire canadien de tous les porcs en 2006 était de 15 millions d'animaux ; aux États-Unis, l'inventaire était de 61 millions d'animaux) (15), de très grandes quantités d'antimicrobiens sont utilisées. Il convient de noter que 50 % de tous les antimicrobiens vendus dans le monde sont aujourd'hui utilisés dans la production d'animaux d'élevage (21). La plupart de ces médicaments ont une structure chimique identique ou très proche de celle des antimicrobiens utilisés en médecine humaine, ce qui crée des conditions favorables à la sélection, à la propagation et la persistance de bactéries pathogènes et commensales résistantes aux antimicrobiens[4] chez les animaux. Le problème pour la santé humaine est que ces bactéries résistantes ou les déterminants génétiques de résistance (en particulier lorsqu'ils sont multirésistants) peuvent être transmis à l'homme par la chaîne alimentaire ou par contact direct avec les animaux (26–28).

Dans les années 1960, les milieux agricoles et scientifiques reconnaissaient déjà assez bien que l'utilisation prolongée d'antimicrobiens favorisait l'apparition de micro-organismes résistants. Par exemple, en 1969, le comité britannique Swann a recommandé de restreindre l'utilisation à faible dose d'antimicrobiens thérapeutiques (c'est-à-dire d'antimicrobiens utilisés pour traiter des maladies humaines) dans l'alimentation animale (29). Pourtant, malgré cette reconnaissance des problèmes de santé publique posés par l'utilisation

[4] C'est à dire de bactéries qui vivent en symbiose avec l'organisme.

d'antimicrobiens dans la production alimentaire, les autorités réglementaires nord-américaines et européennes ont continué à accepter, voire à encourager activement, l'utilisation d'antimicrobiens (ex. : dans les additifs alimentaires) comme facteurs de croissance et médicaments prophylactiques pour les animaux producteurs d'aliments (30). Les consommateurs d'Amérique du Nord et d'Europe en étaient venus à accepter — et même à exiger — que les aliments soient sûrs et abordables. Les implications commerciales et économiques des nouveaux antimicrobiens en tant qu'outils de gestion (ex. : la réduction des épidémies, l'augmentation du rendement alimentaire) étaient tout simplement trop attrayantes, et sans doute l'une des raisons de l'absence générale de préoccupation concernant le développement de la résistance aux antimicrobiens chez les animaux producteurs d'aliments.

Cette incapacité à remettre en question les implications de l'utilisation généralisée et souvent indiscriminée des antimicrobiens a été renforcée par la stratégie traditionnelle de l'industrie pharmaceutique visant à traiter la résistance aux antimicrobiens dans le contexte des soins de santé humaine. En d'autres termes, chaque fois qu'une résistance apparaissait contre un médicament antimicrobien particulier, un nouvel antimicrobien ou une nouvelle classe d'antimicrobiens était développé(e) et introduit(e) en médecine humaine et vétérinaire, ainsi que dans la gestion de la production d'aliments pour animaux. Malheureusement, alors que les 30 premières années qui ont suivi la découverte de la pénicilline ont vu l'introduction d'une multitude d'antimicrobiens capables de devancer la résistance, au cours des 25 à 30 dernières années, seule une nouvelle famille d'antimicrobiens (les oxazolidinones) a été introduite. Il semble que ce marché ait perdu de son attrait pour « Big Pharma » (31,32), sans doute parce que la réponse classique consistant à développer un nouvel antimicrobien ou une nouvelle classe d'antimicrobiens chaque fois qu'une résistance apparaît est devenue intenable (33,34). Les scientifiques s'accordent désormais à dire que la seule option viable pour limiter le développement de la résistance est de réduire la pression de sélection sur les micro-organismes résistants, ce qui implique de diminuer l'utilisation des antimicrobiens. Pourtant, comme nous l'avons déjà mentionné, la production moderne d'animaux destinés à l'alimentation est devenue dépendante de l'utilisation de grandes quantités de médicaments antimicrobiens, un lien qui n'est plus viable.

Stratégies politiques pour réduire la résistance aux antimicrobiens

Ces dernières années, des lignes directrices internationales concernant l'utilisation de médicaments antimicrobiens chez les animaux producteurs d'aliments ont été élaborées, notamment les *principes mondiaux de l'OMS pour la maîtrise de la résistance aux antimicrobiens chez les animaux destinés à l'alimentation* et les *lignes directrices de l'OIE sur l'utilisation responsable et prudente des antimicrobiens* (19,35). Ces lignes directrices fournissent un cadre de mesures à prendre pour réduire l'utilisation excessive ou abusive des antimicrobiens afin de protéger la santé humaine. Elles comprennent des recommandations sur l'approbation préalable, la fabrication, la distribution, la vente et l'utilisation prudente des médicaments. Elles encouragent également les programmes de surveillance de la résistance et l'éducation des vétérinaires et des agriculteurs (producteurs d'aliments) sur l'utilisation appropriée et les dangers associés à une mauvaise utilisation des antimicrobiens chez les animaux destinés à l'alimentation. Certaines de ces politiques sont même allées jusqu'à recommander une interdiction totale de l'utilisation d'antimicrobiens comme facteurs de croissance en l'absence d'évaluations détaillées des risques, si ces médicaments sont également utilisés dans la thérapie humaine. Les préoccupations concernant la nécessité de répondre au défi croissant de santé publique que représente la résistance aux antimicrobiens ont également donné lieu à des conférences professionnelles et scientifiques internationales,

dont un certain nombre au Canada, et ont conduit à l'élaboration de politiques et de lignes directrices aux niveaux national et régional. Malheureusement, tant au Canada qu'au niveau international, il semble très difficile de traduire ces directives en recommandations concrètes et pratiques qui tiennent compte de l'éventail des intérêts en jeu et qui soient donc acceptables pour les principales parties prenantes, telles que les agriculteurs, les vétérinaires et les entreprises de production alimentaire.

En octobre 2005, le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales de l'Ontario et l'Agence de santé publique du Canada ont organisé une conférence intitulée « *Le rôle de l'agriculture dans la gestion de la résistance aux antimicrobiens — La voie vers une utilisation prudente* », qui faisait suite à une conférence similaire tenue en 1999. La conférence a rassemblé de nombreuses parties prenantes, notamment des chercheurs, des membres d'organismes de réglementation, des représentants des industries pharmaceutiques et alimentaires, des membres de la communauté médicale et des vétérinaires spécialisés dans les animaux destinés à l'alimentation. L'objectif était de discuter de l'évolution de la résistance aux antimicrobiens depuis 1999 et de déterminer comment améliorer l'utilisation des antimicrobiens dans l'agriculture au Canada au cours des cinq prochaines années. Cette réunion a débouché sur une série de recommandations visant à orienter l'utilisation des antimicrobiens : 1) la nécessité d'élaborer des lignes directrices de pratique clinique sur l'utilisation prudente des antimicrobiens; 2) l'inscription obligatoire aux programmes de sécurité alimentaire à la ferme (OFFS);[5] 3) la production et la disponibilité de données de surveillance nationales; 4) l'amélioration de la formation des vétérinaires et des producteurs d'aliments sur l'utilisation des antimicrobiens et la résistance aux antimicrobiens; et 5) l'amélioration des connaissances scientifiques. Bien que ces recommandations constituent certainement une étape positive, elles sont de nature quelque peu bureaucratique (l'accent est mis sur le contrôle de la qualité et la participation aux programmes de dépistage) et sont souvent éloignées des réalités pratiques des vétérinaires d'animaux destinés à l'alimentation ou des producteurs d'aliments qui utilisent des antimicrobiens. Par exemple, si la collecte de données au niveau national sur l'utilisation des antimicrobiens et la résistance est utile lorsque la propagation d'un agent pathogène animal a été reconnue, ces données ne sont pas directement utiles pour le vétérinaire praticien qui a besoin d'informations sur une ferme ou un système de production spécifique (ex. : le statut relatif de la maladie, l'âge relatif des animaux, l'objectif de l'utilisation des antimicrobiens) (36).

Un examen des rapports préparés en 2002 et 2005 par le Comité consultatif sur les antimicrobiens chez les animaux destinés à l'alimentation au Canada de Santé Canada révèle des déclarations générales similaires avec relativement peu de spécificités ou de recommandations pratiques pour les principales parties prenantes (37,38). Ces rapports semblent également reposer sur l'idée que les problèmes posés par l'utilisation d'antimicrobiens chez les animaux destinés à l'alimentation peuvent être résolus principalement par l'application d'une recherche scientifique rigoureuse et une quantification des risques et des avantages pertinents. En d'autres termes, les problèmes seront résolus grâce à « une approche décisionnelle fondée sur le risque englobant des stratégies de gestion appropriées ou proportionnelles aux risques attendus de l'utilisation d'un produit ». (38)

[5] La motivation pour développer ces programmes OFFS est liée aux efforts déployés pour maintenir la compétitivité internationale de l'agriculture canadienne. Ces programmes sont basés sur l'analyse des risques et la maîtrise des points critiques (HACCP), un système d'assurance de la sécurité alimentaire internationalement reconnu. Le programme d'assurance qualité du porc canadien (CQA) est le volet destiné aux producteurs. Les éléments de ce programme comprennent les manuels d'exploitation des producteurs et l'exigence d'une tenue minutieuse des registres, des programmes de traçabilité et l'audit du programme dans les exploitations. Le programme est basé sur les points de contrôle critiques des bonnes pratiques de production, y compris les fournitures médicales (utilisation et stockage).

Pourtant, il y a peu de spécifications sur la manière de parvenir à la décision finale d'utiliser ou non des antimicrobiens; les vétérinaires sont encouragés à être « responsables et judicieux » et à agir conformément aux principes d'« utilisation prudente » de l'Association canadienne des médecins vétérinaires. Ces principes stipulent que les vétérinaires doivent aider leurs clients à concevoir des programmes appropriés pour réduire les maladies et l'utilisation des antimicrobiens, envisager d'autres options thérapeutiques, distribuer et prescrire des antimicrobiens uniquement dans le cadre d'une relation vétérinaire-client-patient valide, et sélectionner et utiliser correctement les médicaments antimicrobiens (39). Enfin, aucune attention n'est accordée aux défis pratiques auxquels sont confrontés les vétérinaires ou les producteurs d'aliments, et en particulier aux pressions sociales et économiques qui favorisent les excès mêmes de l'utilisation des antimicrobiens que ces politiques cherchent à réduire.

Au Québec, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) travaille à l'interdiction de l'utilisation des antimicrobiens comme stimulateurs de croissance chez les porcs. Pour justifier cette interdiction éventuelle, le MAPAQ a commandé une étude sur l'utilisation des antimicrobiens chez les porcs en croissance-finition à ÉpidémioQualité Inc. (rapport final, décembre 2007) (25); parallèlement, le Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance du MAPAQ a réalisé une étude sur l'impact social d'une telle interdiction, intitulée *Évaluation de l'impact de l'interdiction de l'utilisation des antibiotiques comme facteurs de croissance*. (Il est à noter que l'utilisation des antimicrobiens comme facteurs de croissance est interdite dans l'Union européenne et que plusieurs études ont déjà été réalisées à ce sujet (40,41)). Bien que les études du MAPAQ puissent amener à conclure que le gouvernement du Québec tient compte des implications sociales et économiques d'une telle interdiction et ne se concentre pas simplement sur les considérations techniques ou scientifiques, la pratique réelle de l'élaboration des politiques semble refléter l'approche technocratique plus traditionnelle de leurs homologues provinciaux (ex. : l'Ontario) et fédéraux. Par exemple, les études du MAPAQ ont été menées avec une transparence et une responsabilité publique limitées. Il est particulièrement intéressant de noter que la liste des membres du groupe de travail (qui comprenait des vétérinaires), ainsi que le rapport et les recommandations du Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance, qui ont été finalisés en décembre 2006, n'ont été disponibles qu'en septembre 2008; la raison de ce retard n'est pas connue.

Au Québec, et plus généralement au Canada, le sujet de la résistance aux antimicrobiens dans l'agriculture est « super sensible ». Lorsque la question est abordée avec les décideurs politiques provinciaux et fédéraux, on sent un malaise et une réticence à en discuter en détail. Les décideurs politiques se cachent derrière des affirmations sur le « besoin de confidentialité » et sur le fait que « le travail est en cours, mais n'est pas encore prêt pour une diffusion publique » (42). Les demandes spécifiques des parties intéressées sur le processus d'élaboration des politiques — ou les questions plus générales sur ce que devrait être la réponse appropriée à la prévention de la résistance aux antimicrobiens — sont sans doute perçues comme une menace par les personnes impliquées. La sensibilité de ce sujet pour les différentes parties prenantes montre clairement que les défis ne sont pas simplement techniques; des intérêts sociaux et économiques fondamentaux sont en jeu. Les vétérinaires, les producteurs d'aliments, les chercheurs ou les personnes nommées dans les comités et les groupes de travail sont confrontés à une question difficile et jusqu'à présent sans réponse : comment le secteur agricole canadien — qui représente des milliards de dollars pour l'économie et emploie des dizaines de milliers de personnes — peut-il s'affranchir de sa dépendance à l'égard des antimicrobiens ?

Le problème des approches politiques existantes (qu'elles soient provinciales ou fédérales) pour relever le défi de santé publique posé par la résistance aux antimicrobiens est qu'elles impliquent une conceptualisation très étroite de la relation entre l'utilisation des antimicrobiens et la société ; en tant que telles, elles ignorent les intérêts sociaux, économiques et politiques plus vastes et potentiellement conflictuels des différentes parties prenantes. Les politiques ont tendance à être formulées par les agences agricoles et de santé publique, avec des consultations limitées, voire biaisées, des parties prenantes, comme si la réponse au problème de l'utilisation des antimicrobiens dans l'agriculture pouvait être purement technique. À la suite de la publication du rapport et des recommandations du Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance, le MAPAQ a créé en septembre 2008 un nouveau groupe de travail, le Groupe de travail sur la prévention de l'antibiorésistance et l'utilisation judicieuse des antibiotiques, dont le mandat est d'établir des priorités et d'élaborer un plan d'action qui met en œuvre les recommandations initiales du Sous-groupe. Mais une fois de plus, les priorités et les recommandations du nouveau groupe de travail sont essentiellement de nature technocratique, impliquant par exemple la mise en œuvre de systèmes de surveillance de l'utilisation des antimicrobiens et du développement de la résistance, ou des recommandations techniques concernant l'utilisation « judicieuse ou rationnelle » des antimicrobiens à diffuser par le biais de l'enseignement vétérinaire, de lignes directrices pour l'utilisation vétérinaire des antimicrobiens, de la recherche, etc. Les réalités sociales et économiques auxquelles sont confrontés les vétérinaires, les producteurs d'aliments et les entreprises de production alimentaire qui doivent mettre en œuvre ces recommandations ne sont pas ou peu prises en compte. (La composition des groupes de travail sera examinée dans la section suivante).

Notre position, qui est étayée par des décennies de recherche dans le domaine des études sur la science et la technologie (STS), est que les technologies intègrent nécessairement des valeurs sociales ou morales particulières et sont ancrées dans la société et la culture (43). S'il est clair que la réduction de l'utilisation des antimicrobiens dans la production d'animaux destinés à l'alimentation est un objectif de santé publique important qui nécessite des décisions politiques rationnelles fondées sur des données scientifiques solides, des études d'évaluation des risques et d'autres informations techniques, ces décisions ne peuvent pas être justifiées simplement par des motifs scientifiques ou par des processus technocratiques. Pour qu'une réponse politique soit efficace, et plus important encore, pour qu'elle soit acceptable et finalement responsable vis-à-vis de la diversité des parties prenantes, elle doit aller au-delà d'une réponse technocratique étroite. En d'autres termes, les décideurs politiques devraient — que ce soit par le biais de leurs propres analyses ou de consultations plus directes avec les parties prenantes — accorder une attention particulière aux valeurs sociales, économiques et morales en jeu, ainsi qu'aux intérêts divers et potentiellement contradictoires de l'ensemble des parties prenantes impliquées dans l'utilisation des antimicrobiens dans l'agriculture. Cela est particulièrement important dans le contexte de l'utilisation des antimicrobiens dans la production porcine et d'autres productions animales destinées à l'alimentation, car toute modification significative de l'utilisation actuelle impliquera des modifications majeures des procédures de gestion au niveau de l'exploitation et, en fin de compte, nécessitera même de repenser complètement les pratiques modernes de production animale.

Le contexte social de la pratique vétérinaire

Les antimicrobiens sont un moyen essentiel par lequel les petites exploitations familiales d'Amérique du Nord et d'Europe ont évolué, dans les années 1950 et 1960, vers des installations intensives de production animale à vocation commerciale. La production

porcine a suivi une évolution similaire, mais a connu dans les années 1990 une intensification exceptionnelle qui est sans doute un phénomène socio-économique distinct de l'expansion des activités. Au Québec, près de 50 % de la production porcine est assurée par des producteurs indépendants et 50 % par des producteurs travaillant sous contrat avec des entreprises agroalimentaires intégrées (44).

Le producteur indépendant possède généralement l'ensemble des biens nécessaires à l'exploitation (y compris les terres, les bâtiments, l'équipement et les animaux) et s'approvisionne auprès de divers grossistes. Le producteur sous contrat possède les terres, les bâtiments et l'équipement, mais pas les animaux, qui sont fournis par les entreprises agroalimentaires intégrées, lesquelles sont propriétaires des animaux et paient le producteur pour la livraison d'animaux adultes destinés à l'abattage; le producteur sous contrat peut également recevoir des primes en fonction des niveaux de mortalité et d'autres mesures de qualité. Les entreprises intégrées combinent au sein de leurs opérations un grand nombre, voire la plupart des éléments impliqués dans la production, la transformation et la distribution du porc — c'est-à-dire qu'elles possèdent les porcelets, l'équipement, les aliments pour animaux, les antimicrobiens, les porcs finis, la transformation et l'emballage — et ces entreprises sont donc dites « verticalement intégrées ». La commercialisation des porcs est également de plus en plus structurée par des accords collectifs de fixation des prix afin de stabiliser les prix à long terme et de garantir que les producteurs reçoivent le même prix par animal produit (ex. : au Québec, les prix sont fixés par l'Assurance stabilisation des revenus agricoles de la Financière Agricole, ASRA). Étant donné que le montant du revenu généré par porc échappe au contrôle des producteurs, la seule façon d'augmenter les revenus est de réduire les coûts de production.

Ces conditions modernes de production alimentaire dépendent désormais de l'utilisation d'antimicrobiens. La production d'animaux d'élevage est un processus biologique complexe lié à des compétences de gestion complexes. Ce ne sont plus les « agriculteurs » qui élèvent les animaux, mais les « producteurs d'aliments » qui optimisent la croissance et le potentiel de production des animaux de production par la gestion des environnements de vie, la sélection et la modification des aliments, l'élevage scientifique pour la sélection génétique des caractères, etc. Les systèmes de production vont de l'exploitation familiale relativement petite, comptant quelques centaines d'animaux, à l'exploitation à grande échelle, comptant des milliers ou des dizaines de milliers d'animaux. Il existe également des différences importantes entre les exploitations en ce qui concerne les espèces animales élevées, leur situation géographique, les conditions du marché, la taille de la production, les méthodes de gestion et la possibilité de traiter les animaux individuellement ou en groupe.

L'optimisation de la croissance et de la production passe également par l'optimisation de la santé des animaux individuels et du troupeau. Selon qu'une ferme ou une « installation de production » est confinée (ex. : les grandes installations de poulets en batterie ou les fermes porcines qui utilisent différents niveaux de biosécurité) ou non confinée (ex. : les poulets « en liberté » ou les ranchs de bovins de boucherie), elle peut utiliser des quantités considérables ou limitées de médicaments antimicrobiens. Dans les grandes exploitations confinées, le risque de propagation de la maladie au sein d'une population est plus élevé, d'où la nécessité concomitante d'un traitement prophylactique à grande échelle; les animaux élevés en plein air peuvent également avoir besoin d'une prophylaxie en raison de leur plus grande exposition aux microbes dans l'environnement. Toutefois, comme indiqué précédemment, à l'exception de certaines productions animales biologiques, les antimicrobiens sont également largement utilisés pour stimuler la croissance de toutes les

espèces animales (bien qu'à des concentrations beaucoup plus faibles), tant dans les exploitations confinées que dans les exploitations non confinées. Les producteurs d'aliments sont donc les principaux consommateurs de médicaments antimicrobiens, et ce sont les vétérinaires qui les prescrivent.

Responsabilités professionnelles

Les vétérinaires des animaux destinés à l'alimentation prêtent le serment professionnel de promouvoir et de protéger la santé et le bien-être des animaux, de soulager leur souffrance et de protéger la santé publique, quel que soit le contexte de production agricole. L'Association canadienne des médecins vétérinaires (ACMV) s'est engagée à promouvoir l'excellence au sein de la profession et le bien-être des animaux. Bien que l'Association ne dispose pas d'un code de déontologie spécifique, elle a des prises de position sur le bien-être des animaux (45). Le code de déontologie des vétérinaires du Québec (Ordre des médecins vétérinaires du Québec, OMVQ) comprend des devoirs envers le public, les clients, la profession et les animaux (46). Le code se concentre principalement sur la conduite professionnelle vis-à-vis des clients et des collègues, l'intérêt des animaux et de la santé publique étant considéré comme implicite plutôt que d'être discutés explicitement.

L'ACMV considère la prévention des résidus antimicrobiens comme une question nationale « traitée par l'ACMV au nom de la profession ». (47) Les lignes directrices sur l'utilisation prudente des médicaments antimicrobiens chez les porcs ont été approuvées par l'ACMV ; elles concernent l'utilisation des antimicrobiens pour le traitement thérapeutique, le contrôle et la prévention des maladies bactériennes. Les lignes directrices de l'ACMV précisent que les vétérinaires ne doivent délivrer et prescrire des antimicrobiens que dans le cadre d'une relation vétérinaire-client-patient valide et qu'ils doivent, par exemple, dans le cas de la production porcine, utiliser le programme canadien d'assurance de la qualité (48) du Conseil canadien du porc comme base pour l'utilisation judicieuse des antimicrobiens (39). Comme nous l'avons déjà mentionné, au Québec, les antimicrobiens (y compris les médicaments antimicrobiens utilisés comme stimulateurs de croissance) ne sont disponibles que sur prescription et sous la supervision d'un vétérinaire, et sont distribués exclusivement par des vétérinaires et des pharmaciens. Dans les autres provinces canadiennes et aux États-Unis, les antimicrobiens sont en vente libre et les fabricants d'aliments pour animaux préparent et vendent des aliments médicamenteux aux producteurs. Ces aliments médicamenteux sont utilisés pour le traitement et la prévention de maladies spécifiques ainsi que pour stimuler la croissance. Au Québec, les fabricants d'aliments pour animaux doivent recevoir une prescription vétérinaire appropriée de la part des producteurs d'aliments, avant de vendre leurs aliments médicamenteux pour animaux.

Conflits de rôles et d'intérêts

Dans l'utilisation et la réglementation des antimicrobiens, les vétérinaires pour animaux de production sont des acteurs clés. Cette profession joue un rôle d'intermédiaire et contribue à négocier les relations entre les autres parties prenantes concernées ; en d'autres termes, les vétérinaires se situent entre les producteurs d'aliments (et les animaux) qui sont les utilisateurs finaux des antimicrobiens, l'industrie pharmaceutique qui produit et vend ces médicaments, et les autorités de régulation de l'agriculture et de la santé publique qui

cherchent à contrôler l'utilisation et à limiter l'impact négatif des antimicrobiens (voir la figure 1).

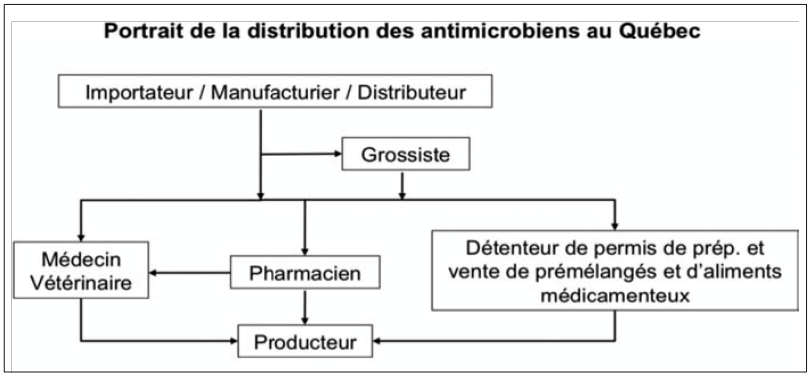


Figure 1. Adapted from Annex 1 of the report by the Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance / Groupe qualité. April 2006. *Distribution des antimicrobiens au Québec : Sources de collecte des données en continu*, Québec : MAPAQ, p. 24.

Comme indiqué dans la section précédente, les vétérinaires ont des responsabilités et des relations différentes avec chacune de ces parties prenantes. Les vétérinaires ont la responsabilité professionnelle de limiter leur prescription d'antimicrobiens pour des raisons de santé publique ; dans les divers énoncés de politique déjà discutés, les vétérinaires sont chargés de prescrire uniquement les médicaments qui sont appropriés pour gérer la maladie en question. Pourtant, leurs clients, les producteurs d'aliments, ont besoin d'antimicrobiens pour des usages de gestion et, au Québec, ils achètent généralement ces médicaments directement auprès des vétérinaires, qui les achètent à leur tour auprès de l'industrie pharmaceutique ou des grossistes en médicaments ; dans d'autres provinces canadiennes, les producteurs d'aliments peuvent acheter des antimicrobiens directement auprès de l'industrie pharmaceutique.

Le fait d'être à la fois prescripteur et vendeur place les vétérinaires des animaux destinés à l'alimentation dans une situation difficile de conflit d'intérêts ; ils peuvent obtenir, et obtiennent souvent, une part importante de leurs revenus de la vente des antimicrobiens qu'ils prescrivent, et peuvent donc avoir un intérêt financier important à vendre des médicaments qui sont contraires à d'autres intérêts, par exemple, ceux de la santé publique. Ce conflit, qui est identique dans le cas de la santé humaine, a entraîné dans de nombreuses juridictions des interdictions ou des restrictions sur les pratiques d'orientation des médecins; pour éviter le conflit d'intérêts financiers, il peut être interdit aux médecins de prescrire des médicaments ou d'orienter vers des services fournis par des cliniques dont ils sont propriétaires ou partenaires (49,50). Dans le même temps, les médecins — et par analogie, les vétérinaires — jouent un rôle important dans la gestion de l'utilisation de médicaments coûteux et potentiellement dangereux, d'où l'importance d'exiger des ordonnances pour de nombreux médicaments (et de ne pas autoriser la vente libre). Il est donc intéressant de se demander pourquoi de tels conflits sont encore autorisés par la réglementation agricole canadienne actuelle — et pourquoi les prescriptions ne sont pas exigées dans les provinces autres que le Québec — alors que de telles actions peuvent compromettre la sécurité de la production alimentaire et menacer la santé publique.

Pour compliquer encore les choses, les vétérinaires sont confrontés à deux autres types de conflits entre leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités pratiques, c'est-à-dire dans leurs relations avec les producteurs d'aliments et dans la sélection appropriée des antimicrobiens. Les lignes directrices de l'ACMV sur l'utilisation prudente des médicaments antimicrobiens chez les porcs, mentionnées plus haut, exigent que les vétérinaires ne

prescrivent des médicaments antimicrobiens que dans le cadre d'une relation vétérinaire-client-patient valide. Cependant, la production d'animaux d'élevage au Canada et dans le monde a évolué vers une agro-industrie à grande échelle, de sorte que la relation entre les vétérinaires et les producteurs d'aliments a changé. L'agriculteur/propriétaire d'animaux est de plus en plus remplacé par le producteur/propriétaire d'animaux en tant qu'unité économique, ce qui a un impact direct sur les pratiques de prescription vétérinaire et la gestion de l'utilisation des antimicrobiens. En d'autres termes, on demande aux vétérinaires à la fois de prévenir et de traiter les maladies animales et de soutenir la croissance des animaux, leur santé et les résultats économiques rendus possibles par l'utilisation des antimicrobiens ; mais on leur demande également de gérer (et même de limiter) l'utilisation des antimicrobiens au nom de la santé publique.

Dans ce contexte, les vétérinaires sont confrontés à des défis importants lorsqu'ils travaillent avec des producteurs indépendants et contractuels, ainsi qu'avec des entreprises agroalimentaires verticalement intégrées. Les vétérinaires sont invités, voire contraints, à prescrire des médicaments antimicrobiens à la fois pour des raisons médicales (traitement, prophylaxie) et pour stimuler la croissance (utilisation dans les additifs alimentaires) ; et ils ont des incitations professionnelles et financières pour répondre à ces demandes. Pourtant, leurs codes professionnels et les recommandations des lignes directrices nationales et internationales vont à l'encontre de ces demandes. Les vétérinaires sont encouragés à sélectionner et à utiliser correctement les médicaments antimicrobiens, mais en raison du mode de production utilisé dans l'agro-industrie contemporaine — c'est-à-dire un grand nombre d'animaux dans le même enclos, et plusieurs enclos dans le même bâtiment — dans de nombreux cas, le traitement individuel des animaux est presque impossible, et pas seulement pour le traitement curatif, mais aussi pour la prévention et la métaphylaxie. Par conséquent, les vétérinaires n'ont d'autre choix que de prescrire de grandes quantités de médicaments antimicrobiens, à la fois pour le traitement et pour stimuler la croissance.

Ces conflits d'intérêts et de responsabilités professionnelles soulignent à quel point la prescription d'antimicrobiens n'est jamais une décision purement médicale. Au contraire, la prescription implique invariablement des jugements qui sont influencés par les responsabilités professionnelles d'un vétérinaire envers ses patients (animaux), ses clients (producteurs d'aliments et entreprises de production alimentaire) et le grand public (considérations de santé publique). Certaines de ces décisions peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts, d'autres non ; certains conflits peuvent être évités ou gérés, tandis que d'autres peuvent être suffisamment graves pour nécessiter une réglementation officielle ou des modifications de la pratique et de la politique. Le fait est que ces différents intérêts, et leur interrelation avec les intérêts des producteurs et des entreprises agroalimentaires, sont directement associés à la gestion de la résistance aux antimicrobiens.

Rôle dans l'élaboration des politiques

En tant que premiers prescripteurs d'antimicrobiens, les vétérinaires des animaux destinés à l'alimentation peuvent et doivent jouer un rôle plus important dans l'élaboration des politiques de lutte contre la résistance aux antimicrobiens. Mais les vétérinaires ont la nette impression que leurs préoccupations et leurs intérêts ne sont pas pris en compte dans les études politiques et les prises de décision.[6] Comme nous l'avons déjà mentionné, au Québec, le MAPAQ a créé deux groupes de travail pour aborder la question de la résistance aux antibiotiques, et bien que ces groupes aient inclus des vétérinaires parmi leurs membres, les

[6] Observation formulée par Doizé lors des réunions de l'Association des Vétérinaires en Industrie Animale (AVIA) et réponse de l'AVIA aux recommandations du Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance du MAPAQ.

études et les rapports qui en ont résulté ont eu tendance à être de nature technocratique. Nous pensons que cette situation peut s'expliquer en partie par la composition de ces groupes de travail, et plus particulièrement par la question de la représentation des vétérinaires *praticiens* des animaux destinés à l'alimentation.

Lorsque le Sous-groupe de travail sur l'antibiorésistance a soumis son rapport aux membres de l'Association des vétérinaires en industrie animale (AVIA) en 2006, cela a suscité une réaction très vive, non seulement contre le contenu du rapport (qui était perçu comme ayant ignoré des pratiques déjà en place dans la profession vétérinaire), mais aussi en raison d'un manque de représentation effective de l'AVIA lors des consultations sur la résistance aux antimicrobiens (51). Bien que sept vétérinaires étaient membres de ce groupe de travail, il s'agissait pour la plupart de scientifiques (épidémiologistes, pathologistes ou microbiologistes) et non de vétérinaires praticiens. Ces vétérinaires provenaient de l'Association québécoise des industries de nutrition animale et céréalière du Canada (n=1), de l'Agence de la santé publique du Canada (n=1) et du MAPAQ (n=3) ; un seul membre représentait l'AVIA et un autre l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec (OMVQ). Il convient de noter que la composition du Groupe de travail sur la prévention de l'antibiorésistance et l'utilisation judicieuse des antibiotiques (créé en 2008) semble plus politiquement correcte ; il comprend maintenant des représentants de l'ensemble des intervenants vétérinaires, soit l'OMVQ, l'AVIA, l'Académie des médecins vétérinaires du Québec, la Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal, le MAPAQ et l'Agence de la santé publique du Canada. Mais cette représentation plus large des vétérinaires scientifiques et praticiens aboutira-t-elle à des recommandations plus pratiques et politiquement acceptables et, surtout, permettra-t-elle de prendre en compte les importants conflits d'intérêts en jeu pour les vétérinaires et les autres parties prenantes ?

De nombreux vétérinaires praticiens ont le sentiment que les groupes de travail du MAPAQ « réinventent la roue » tout en restreignant la pratique vétérinaire (ex. : en exigeant des prescriptions plus détaillées, ce qui, bien qu'approprié, est perçu comme une nouvelle imposition). Les recommandations de ces groupes de travail reflètent les expériences et les jugements professionnels de leurs membres, ce qui n'est pas surprenant ; telle est la nature de tout groupe de travail. Mais en se concentrant sur un examen de la littérature scientifique, des analyses techniques et des études quantitatives de l'utilisation des antimicrobiens, l'impact des recommandations des groupes de travail sur la pratique quotidienne des vétérinaires a été et continue d'être ignoré. Il est important de reconnaître que ces approches technoscientifiques de la question de la résistance aux antimicrobiens sont largement répandues. Même l'AVIA, par exemple, a soutenu que la priorité numéro un est que Santé Canada mène des analyses de risque liées à l'impact sur la santé humaine de l'utilisation d'antimicrobiens chez les animaux. L'AVIA ne dit rien des préoccupations concernant les aspects économiques de l'utilisation des antimicrobiens (en particulier les pressions financières exercées sur les producteurs d'aliments et les entreprises agroalimentaires), les conflits d'intérêts et de responsabilités auxquels sont confrontés les vétérinaires, ou la nécessité de repenser plus complètement les pratiques actuelles de gestion des animaux de production. Ainsi, alors que les recommandations des groupes de travail reflètent sans doute une volonté politique (de la part du gouvernement et des associations professionnelles) de réduire l'utilisation des antimicrobiens — et qu'il existe certaines recommandations utiles concernant l'amélioration de la surveillance et de la collecte de données — il n'y a pas eu de

volonté concomitante de remettre sérieusement en question la pratique actuelle de la production animale industrielle au Canada.

Conclusion

Il existe un consensus international, national et provincial selon lequel, pour des raisons de santé publique, la pratique actuelle d'utilisation des médicaments antimicrobiens dans la production animale doit être modifiée afin de réduire leur mauvaise utilisation et leur surutilisation, et d'atténuer les risques importants pour la santé publique associés à la résistance aux antimicrobiens. Depuis de nombreuses années, les autorités canadiennes et québécoises de la santé publique et de l'agriculture travaillent sur ce problème. Malheureusement, les lignes directrices proposées consistent essentiellement en des recommandations technocratiques (telles que des programmes de surveillance, des études d'évaluation du risque), souffrent d'un manque de réactivité et de transparence, et accordent peu d'attention aux réalités sociales et économiques sous-jacentes (et aux intérêts) des différents acteurs concernés, et en particulier, nous le soutenons, à ceux des vétérinaires en production animale.

Les questions liées à l'utilisation d'antimicrobiens dans la production d'animaux destinés à l'alimentation sont complexes. Au Canada, l'agriculture est intensive, spécialisée, industrielle (souvent intégrée verticalement), représente une part importante des économies provinciales et nationales et opère sur un marché international très concurrentiel. Dans le contexte de la production d'animaux destinés à l'alimentation, les médicaments antimicrobiens sont devenus un outil de gestion essentiel. Les intérêts sociaux et économiques en jeu sont énormes — pour le secteur agricole, les producteurs d'aliments et les vétérinaires, mais aussi pour les consommateurs et les politiciens. Imaginez, par exemple, que les décideurs canadiens en matière de santé et d'agriculture décident d'interdire l'utilisation d'antimicrobiens pour stimuler la croissance des animaux destinés à l'alimentation, au nom de la santé publique, comme c'est le cas actuellement en Europe. Les conséquences négatives pourraient bien être une augmentation des coûts de production et donc des aliments plus chers, une diminution de la compétitivité par rapport aux secteurs agricoles américain et asiatique, des faillites d'exploitations agricoles et une demande de subventions et de renflouements, et enfin une délocalisation des entreprises agroalimentaires. Ne serait-ce qu'une seule de ces conséquences potentielles constituerait une « patate chaude » politique. Il n'est donc pas surprenant que les discussions sur la réduction ou la modification des pratiques actuelles suscitent une grande sensibilité, un obscurcissement des positions des personnes impliquées dans le processus d'élaboration des politiques et un mécontentement de la part de nombreuses parties prenantes parmi les plus concernées, à savoir les vétérinaires, les producteurs de denrées alimentaires et les entreprises de production de denrées alimentaires. Toute initiative visant à modifier de manière significative l'utilisation des antimicrobiens nécessitera probablement de repenser complètement les pratiques de production des animaux destinés à l'alimentation, ce qui semble peu probable dans le climat économique et politique actuel. Pourtant, comme nous l'avons montré, les raisons de santé publique qui justifient la réduction de la dépendance de l'agriculture à l'égard des antimicrobiens sont importantes. Où se situe donc la place de l'espoir?

Au Québec, ce sont les vétérinaires qui ont le pouvoir de prescrire des antimicrobiens et, à ce titre, ils jouent un rôle clé dans la réglementation de l'accès aux médicaments antimicrobiens ; d'autres provinces seraient bien avisées de suivre cet exemple afin de contrôler l'accès aux antimicrobiens et leur utilisation dans la production d'animaux d'élevage. Cependant, il convient également d'accorder une attention particulière aux

intérêts professionnels et économiques en jeu pour les vétérinaires en production animale, ainsi qu'aux conflits d'intérêts potentiels et réels qui surviennent lorsque les vétérinaires prescrivent des antimicrobiens. Des leçons peuvent et doivent être tirées des mesures prises pour gérer les conflits d'intérêts auxquels sont confrontés les médecins (ex. : séparer le paiement du traitement et la prescription), afin qu'ils — comme les vétérinaires — puissent assumer leurs responsabilités professionnelles et éthiques à l'égard de leurs clients et patients. Une politique de santé publique plus large visant à limiter l'utilisation des antimicrobiens dans la promotion de la croissance est essentielle, mais repenser la dépendance actuelle à l'égard des antimicrobiens reste un défi majeur en raison des importants intérêts économiques et politiques en jeu. L'élaboration d'une telle politique, selon nous, implique de dépasser le recours traditionnel à l'égard des analyses technoscientifiques du risque et des avantages des antimicrobiens, pour une réflexion plus intégrée sur l'éventail des intérêts et des valeurs en jeu parmi les parties prenantes dans l'agriculture contemporaine.

Références

1. Cunningham EP. After BSE: A Future for the European Livestock Sector. Wageningen: European Association for Animal Production; 2003.
2. Héma-Québec. Donor Qualification. 2009.
3. Klint Jensen K. BSE in the UK: why the risk communication strategy failed. Journal of Agricultural and Environmental Ethics. 2004;17:405-23
4. Millstone E, van Zwanenberg P. The evolution of food safety-policy-making institutions in the UK, EU and Codex Alimentarius. Social Policy and Administration. 2002;36(6):593-609.
5. DEFRA. The Role of Vaccination in a Future Outbreak of FMD. London: UK Department for Environment, Food and Rural Affairs. 2004
6. Murphy-Lawless J. The impact of BSE and FMD on ethics and democratic process. Journal of Agricultural and Environmental Ethics. 2004;17(5):385-403
7. Anthony R. Risk communication, value judgments, and the public-policy maker relationship in a climate of public sensitivity toward animals: revisiting Britain's foot and mouth crisis. Journal of Agricultural and Environmental Ethics. 2004;17(4-5):363-83.
8. Harrison S, Mort M. Which champions, which people? Public and user involvement in health care as a technology of legitimation. Social Policy & Administration. 1998;32(1):60-70.
9. OECD. Citizens as Partners: OECD Handbook on Information, Consultation and Public Participation in Policy-making. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. 2001.
10. Leroux T, Hirtle M, Fortin LN. An overview of public consultation mechanisms developed to address the ethical and social issues raised by biotechnology. Journal of Consumer Policy. 1998;21(4):445-81.
11. Burgess MM. Public consultation in ethics: An experiment in representative ethics. Journal of Bioethical Inquiry. 2003;1(1):4-13
12. Abelson J, Forest P-G, Eyles J, et al. Deliberations about deliberative methods: Issues in the design and evaluation of public participation processes. Social Science & Medicine. 2003;57(2):239-51
13. Kelly SE. Public bioethics and publics: consensus, boundaries, and participation in biomedical science policy. Science, Technology & Human Values. 2003;28(3):339-64.
14. Centers for Disease Control. Glossary on Antibiotic/Antimicrobial Resistance. 2006.
15. Statistics Canada. Hog Statistics, Third Quarter 2008. Ottawa, 2009.

16. European Commission. Antibiotic Resistance. Facts and Figures. The Importance of Antibiotics. 2001.
17. Levy SB, Marshall B. Antibacterial resistance worldwide: causes, challenges and responses. Nature Medicine. 2004;10(12 Suppl):S122-29
18. Alekshun MN, Levy SB. Commensals upon us. Biochemical Pharmacology. 2006;71(7):893-900.
19. World Health Organization. WHO Global Principles for the Containment of Antimicrobial Resistance in Animals Intended for Food. WHO/CDS/CSR/APH/2000.4. Geneva; 2000.
20. World Health Organization. WHO Global Strategy for the Containment of Antimicrobial Resistance. WHO/CDS/CSR/DRS/2001.2. Geneva; 2001.
21. World Health Organization. The Medical Impact of the Use of Antimicrobials in Food Animals. Report of a WHO Meeting. Berlin, Germany, 13-17 October 1997. WHO/EMC/ZOO/97.4. Geneva; 1997.
22. McCalla AF. FAO in the changing global landscape. Department of Agricultural and Resource Economics, UCD. ARE Working Papers. 2007; Paper 07006.
23. Jukes TH. Antibiotics in animal feeds and animal production. Bioscience. 1972;22(9):526-34.
24. Laval A. Produire du porc sans facteurs de croissance antibiotiques (antibiotiques régulateurs de flore ou AFR). Colloque sur la production porcine. Centre de référence en Agriculture du Québec, St-Hyacinthe; 4 novembre 2003.
25. Épidémio-Qualité Inc. Étude sur l'usage actuel des antibiotiques en production porcine au Québec dans le groupe croissance-finition. Évaluation de l'utilisation des facteurs de croissance. St-Hyacinthe, Qc; 2007.
26. Cohen ML, Tauxe RV. Drug-resistant Salmonella in the United States: an epidemiologic perspective. Science. 1986;234(4779):964-69
27. Bailar JC 3rd, Travers K. Review of assessments of the human health risk associated with the use of antimicrobial agents in agriculture. Clinical Infectious Diseases. 2002;34(Suppl 3):S135-43
28. Travers K, Barza M. Morbidity of infections caused by antimicrobial-resistant bacteria. Clinical Infectious Diseases. 2002;34(Suppl 3):S131-34.
29. UK Joint Committee of Houses of Parliament. Report of the Joint Committee on the Use of Antibiotics in Animal Husbandry and Veterinary Medicine ("Swann Report"). London: Her Majesty's Stationary Office; 1969.
30. Van Houweling CD. Antibiotics and drug resistance in animals. The food, drug, and cosmetic act, animal drugs, and the consumer. Annals of the New York Academy of Sciences. 1971;182:411-15.
31. Spellberg B, Powers JH, Brass EP, Miller LG, Edwards JE Jr. Trends in antimicrobial drug development: implications for the future. Clinical Infectious Diseases. 2004;38(9):1279-86.
32. Wise R. The relentless rise of resistance? Journal of Antimicrobial Chemotherapy. 2004;54(2):306-10.
33. Olivier C, Williams-Jones B, Doizé B, Ozdemir V. Containing global antibiotic resistance: ethical drug promotion in the developing world. In: Sosa A, Byarugaba D, Amábile-Cuevas C, et al., editors. Antimicrobial Resistance in Developing Countries. New York, NY: Springer; 2010.
34. Aiello AE, King NB, Foxman B. Ethical conflicts in public health research and practice: antimicrobial resistance and the ethics of drug development. American Journal of Public Health. 2006;96(11):1910-14.

35. Anthony F, Acar J, Franklin A, et al. Antimicrobial resistance: responsible and prudent use of antimicrobial agents in veterinary medicine. Revue scientifique et technique. 2001;20(3):829-39.
36. Burkgren T, Vogel L. Stakeholder position paper: food animal veterinarian. Preventive Veterinary Medicine. 2006;73(2-3):177-79.
37. Advisory Committee on Animal Use of Antimicrobials and Impact on Human Health. Uses of Antimicrobials in Food Animals in Canada: Impact on Resistance and Human Health. Ottawa: Health Canada; 2002.
38. Veterinary Drugs Directorate — Health Products and Food Branch. Current Thinking on Risk Management Measures to Address Antimicrobial Resistance Associated with the Use of Antimicrobial Agents in Food-producing Animals. Ottawa: Health Canada; 2005.
39. Canadian Veterinary Medical Association. CVMA Guidelines for Prudent Use of Antimicrobial Drugs in Swine. Canadian Veterinary Journal. 2002;43(6):420-4.
40. Edqvist LE, Pedersen KB. Chapter 9 — Antimicrobials as growth promoters: resistance to common sense. In: Harremoës P, Gee D, MacGarvin M, et al., editors. Late lessons from early warnings: the precautionary principle 1896-2000. Copenhagen: Environmental issue report No 22/2001. p. 93-100.
41. Casewell M, Friis C, Marco E, McMullin P, Phillips I. The European ban on growth-promoting antibiotics and emerging consequences for human and animal health. The Journal of Antimicrobial Chemotherapy. 2003;52(2):159-61.
42. Personal experience of Dr. Doizé and colleagues.
43. Lehoux P. The Problem of Health Technology: Policy Implications for Modern Health Care Systems. New York, NY: Routledge; 2006.
44. Consultation publique sur le développement durable de la production porcine au Québec. L'inscription de la production porcine dans le développement durable. Rapport d'enquête et d'audience publique. Québec : Gouvernement du Québec; 2003.
45. Canadian Veterinary Medical Association. Animal Welfare Position Statements. 2009.
46. Gouvernement du Québec. Code de déontologie des médecins vétérinaires. c. M-8, r.4.01 Québec : Publications du Québec; 2009.
47. Canadian Veterinary Medical Association. Our Priorities. 2009.
48. Canadian Pork Council. Resources.
49. Kahn 3rd CN. Intolerable risk, irreparable harm: The legacy of physician-owned specialty hospitals. Health Affairs. 2006;25(1):130-33
50. Tonelli MR. Conflict of interest in clinical practice. Chest. 2007;132(2):664-70.
51. Association des vétérinaires en industrie animale du Québec (AVIA). Commentaires sur la proposition de moyens efficaces pour contrôler les facteurs associés au développement de la résistance microbienne, basés sur la réalité québécoise proposés par le MAPAQ. St-Hyacinthe; 2007.

Identification et gestion des conflits d'intérêts : outils de gouvernance pour l'Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire

Bryn Williams-Jones, Anne-Isabelle Cloutier, Marie-Christine Roy

Version originale : Williams-Jones B, Cloutier A-I, Roy M-C. Identification et gestion des conflits d'intérêts : document de travail en appui à l'analyse du comité aviseur en éthique. Rapport soumis au Comité consultatif d'éthique de l'Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire, INAF, Université Laval. 13 novembre 2017.

Contribution des auteurs

BWJ, AIC et MCR ont établi le plan de travail. AIC et MCR ont effectué la revue de littérature avec le soutien de BWJ. AIC et MCR ont rédigé chacune une partie du texte. Celui-ci a fait l'objet de plusieurs rondes de révisions par les trois membres de l'équipe, à la suite desquelles AIC et MCR ont apporté des corrections. Ensuite, une ébauche complète — un document de travail — a été soumise en décembre 2017 au Comité aviseur en éthique de l'Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire pour commentaires (Institut sur la nutrition et les aliments fonctionnels, Université Laval) ; nous remercions pour les critiques détaillées et constructives de Mmes Lyne Letourneau et Laurelie Trudel. Le document final présenté ici a été révisé et approuvé par les trois auteurs.

Financement

La recherche et la production de ce document ont été financées par une généreuse subvention de l'*Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire*.

Introduction

L'alimentation est un enjeu fondamental de santé publique. Au Québec, la maladie cardiovasculaire, pour laquelle il a été démontré que l'alimentation a un impact étiologique certain (1), cause 24,5 % des décès et représente la deuxième cause de mortalité après les cancers dans la province (2). Dans ce contexte, la recherche en nutrition, qui vise généralement à mieux comprendre comment elle influence la santé, est cruciale.

Des facteurs économiques, politiques et académiques rendent souvent nécessaire l'établissement de collaborations entre le milieu de la recherche nutritionnelle et l'industrie bioalimentaire. Ces partenariats peuvent dans certains cas être vitaux — et donc indispensables — pour le bon fonctionnement de laboratoires de recherche. Toutefois, l'industrie bioalimentaire — multimilliardaire et internationale — est souvent critiquée pour être plus concernée par les profits que par la santé de la population. Les missions et objectifs respectifs de la recherche en nutrition (objectivité scientifique, protection et amélioration de la santé de la population) et de l'industrie bioalimentaire (maximisation des profits) peuvent apparaître en conflit, remettant en cause la légitimité et la crédibilité de collaborations entre ces deux acteurs.

Du fait des tensions possibles entre les intérêts respectifs de la recherche nutritionnelle et de l'industrie bioalimentaire, il existe un risque de conflits d'intérêts. La présence de conflits d'intérêts en recherche et dans d'autres milieux professionnels est souvent inévitable, car il est propre à l'individu d'avoir des intérêts au-delà de ses devoirs professionnels (3). Elle ne signifie pas nécessairement qu'une personne (ou une organisation) est mal intentionnée ou

qu'elle manque d'intégrité. Ainsi, il importe de se défaire, sans perdre son esprit critique, de ses préjugés négatifs envers tous les conflits d'intérêts (4). Néanmoins, si les conflits d'intérêts sont parfois inévitables, il est essentiel de les gérer de manière éthique. L'objectif est de réduire autant que possible les risques qui leur sont associés, c'est-à-dire les risques de biais, d'érosion de la confiance du public et d'érosion de la confiance des acteurs du milieu. La confiance étant garante de l'utilité sociale d'une organisation et de sa capacité à engager des acteurs clés, une bonne gestion des liens d'intérêt d'une institution de recherche et de ses membres peut contribuer à consolider ces attributs.

L'Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire (ci-après « l'Observatoire ») a été inauguré en 2016 au sein de l'Institut sur la nutrition et les aliments fonctionnels (INAF) de l'Université Laval. Il a pour mission d'« [o]bserver et suivre l'évolution de l'offre alimentaire afin de générer des connaissances nouvelles et d'agir collectivement pour améliorer sa qualité et son accessibilité. » (5) Par ailleurs, il se veut une plateforme neutre qui permettra « l'établissement d'un dialogue concret et d'efforts concertés entre le secteur agroalimentaire et celui de la santé publique » (5). Comme toute organisation de recherche académique, l'Observatoire (et ses membres) est soumis à divers facteurs pouvant le mettre en situation de conflit d'intérêts, particulièrement s'il entend faciliter la collaboration entre les secteurs privé et scientifique. Dans le souci de respecter des valeurs de rigueur, de transparence, d'objectivité, d'engagement et d'utilité sociale dans ses décisions et ses actions (6), l'Observatoire a mis en place différents mécanismes visant à assurer une gestion et un fonctionnement éthiques de l'organisation, notamment au regard des conflits d'intérêts. Parmi ces mécanismes, on compte notamment la mobilisation d'un Comité aviseur en éthique (CAE) et l'articulation des cinq valeurs mentionnées ci-dessus. La rédaction de ce chapitre — qui présente les fruits d'un processus de réflexion sur la bonne gestion des conflits d'intérêts — s'inscrit donc dans la volonté de l'Observatoire de se doter d'un cadre de gouvernance éthique, congruent avec ces valeurs, de même qu'avec celles de l'INAF, dont l'éthique et la rigueur scientifique sont des valeurs fondamentales (7).

L'élaboration d'une politique de gestion des liens d'intérêt adaptée à la situation de l'Observatoire est indispensable pour celui-ci, et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, compte tenu de sa volonté de devenir une référence reconnue à l'échelle canadienne et internationale sur les questions relatives à la qualité de l'offre alimentaire, l'Observatoire doit protéger son intégrité, son indépendance, et sa crédibilité, dont une bonne gestion des liens d'intérêt est garante. S'il atteint la renommée souhaitée, l'Observatoire deviendra un acteur clé que les compagnies chercheront peut-être à influencer par diverses stratégies, augmentant de ce fait le risque de conflit d'intérêts.

Deuxièmement, dans le but d'atteindre leurs objectifs d'amélioration de la santé de la population, les gouvernements provinciaux et fédéraux encouragent les organismes œuvrant dans le domaine de l'alimentation, dont fait partie l'Observatoire[1], à agir dans la lutte contre l'obésité. En même temps, ces gouvernements incitent tous les milieux qui peuvent jouer un rôle dans cette lutte (secteurs privé, public, parapublic, académique, organismes à but non lucratif), à former des collaborations multisectorielles.[2] Ainsi, si l'Observatoire souhaite endosser un rôle central à l'amélioration de l'offre alimentaire, ainsi que la mission de la

[1] Au Québec, le document *Vision de la saine alimentation* invite expressément les « acteurs du système alimentaire à prendre davantage conscience de leur rôle dans l'amélioration du paysage alimentaire québécois. »

[2] Par exemple, au Canada, le *Plan stratégique 2016-2019 Améliorer les résultats en santé — un changement de paradigme* souligne que « nous devons concentrer davantage nos efforts sur la mobilisation des ressources et des compétences d'autres secteurs, tels que le secteur public, des organismes sans but lucratif et des entreprises. »

santé publique de réduire l'obésité, ses intérêts seront sans aucun doute opposés, à un degré ou à un autre, à ceux d'éventuels collaborateurs privés issus de l'industrie bioalimentaire.

Dans cette perspective, ce chapitre vise à :

1) synthétiser la littérature sur les conflits d'intérêts dans le milieu de la recherche en nutrition et celle sur la bonne gouvernance institutionnelle de collaborations entre l'industrie bioalimentaire et la recherche nutritionnelle ;

2) expliquer l'analyse qui a soutenu les délibérations du Comité aviseur en éthique (CAE) de l'Observatoire sur la gestion de liens d'intérêt et des situations de conflit d'intérêts ;

3) présenter des recommandations pour la gestion éthique des liens d'intérêt de l'Observatoire et de ses membres, ainsi que des collaborations possibles avec l'industrie.

Issu d'un document de travail, ce chapitre répond spécifiquement aux enjeux pertinents pour l'Observatoire. Néanmoins, l'analyse présentée ici ainsi que les recommandations et les outils sont généralisables à d'autres milieux de recherche académique.

Revue de la littérature

Cette première partie vise à résumer la littérature sur le sujet des conflits d'intérêts (définition, causes et conséquences) en recherche nutritionnelle. Elle est divisée en 7 sections :

1. Courte description des conflits d'intérêts et des biais qu'ils peuvent causer en recherche.

2. Présentation des similitudes entre les recherches nutritionnelles et pharmaceutiques, ainsi qu'entre les industries bioalimentaires et pharmaceutiques. Ceci permettra la comparaison des collaborations recherche-industrie dans ces deux domaines, et éventuellement l'extrapolation de la littérature sur les collaborations en recherche pharmaceutique (plus complète) à la recherche nutritionnelle.

3. Présentation des facteurs qui peuvent augmenter le risque de conflits d'intérêts en recherche nutritionnelle, soit le manque de subventions publiques, le type et les intérêts du partenaire financier, l'intensité du lien d'intérêt, et les intérêts personnels.

4. Distinction entre les conflits d'intérêts causés par des intérêts personnels et les biais idéologiques.

5. Discussion sur la perte de confiance du public et des acteurs du milieu que peuvent engendrer les conflits d'intérêts.

6. Discussion des avantages des collaborations entre la recherche nutritionnelle et l'industrie bioalimentaire.

7. Court sommaire.

Comprendre les conflits d'intérêts en recherche

D'après la terminologie utilisée par la Haute Autorité de Santé, en France, les conflits d'intérêts émergent d'un lien d'intérêt, c.-à-d. : une relation commerciale, financière ou non financière, entre deux ou plusieurs entités. Un lien d'intérêt peut être *réel*, c.-à-d. : exister véritablement (8) ; *potentiel*, c.-à-d. : ne pas exister actuellement, mais susceptible de se concrétiser (8) ; ou *apparent*, c.-à-d. : ne pas exister véritablement, mais sembler réel aux

yeux d'une tierce partie (9). Selon leur intensité, qui dépend de différents critères, comme la somme d'argent en jeu, l'ancienneté, la durée, la fréquence, etc. (10), des liens d'intérêt réels, potentiels ou apparents peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts réels, potentiels ou apparents. Autrement dit, la mesure de l'intensité d'un lien d'intérêt permet d'évaluer s'il y a un conflit d'intérêts ou non (11).

Ainsi, l'absence de lien d'intérêt signifie l'absence de conflit d'intérêts (10). Un lien d'intérêt mineur pose un risque faible de conflit d'intérêts (12), car il semble à première vue conciliable avec l'exercice de la fonction ou l'accomplissement des mandats des entités collaboratrices. Il engendre donc une présomption d'absence de conflit d'intérêts (11). À l'opposé, un lien d'intérêt majeur pose un risque élevé de conflit d'intérêts (12) puisqu'il suscite un doute raisonnable sur l'impartialité du déclarant dans l'exercice de sa fonction ou l'accomplissement de son mandat. Il engendre donc une présomption de conflit d'intérêts et requiert une certaine attention (11).

Un conflit d'intérêts issu d'une situation de fait objectivement observable (c.-à-d. : la présence ou l'absence de liens d'intérêt), risque d'assujettir le jugement professionnel d'un individu à l'égard des devoirs et responsabilités associés à sa fonction ou à son statut à l'influence indue d'un intérêt secondaire. Ainsi, un conflit d'intérêts est une source *possible* de biais (13), c.-à-d. : un préjugé en faveur ou en défaveur de quelque chose (14). À noter qu'un biais peut aussi être causé par d'autres facteurs que des conflits d'intérêts, comme des facteurs autant idéologiques qu'identitaires (culture, genre, conditions socioéconomiques, etc.).

Par ailleurs, lorsque des institutions avec des intérêts primaires différents ou opposés collaborent, il existe un risque de corruption institutionnelle, et ce, particulièrement si les liens d'intérêt majeurs survenant lors de la collaboration sont piètrement gérés. La corruption institutionnelle se traduit par la perversion de la mission d'une des deux institutions (ex. : intégration d'intérêts de l'autre institution qui ne sont pas compatibles avec sa mission) (8). Elle est également observable lorsque, en présence de stratégies d'influence (considérées légales ou éthiques), une institution peine à poursuivre sa mission, érodant du même coup la qualité de sa structure interne et la confiance du public à son égard (15). À l'opposé, l'intégrité institutionnelle se traduit par la cohérence entre les effets des actions/initiatives quotidiennes d'une institution et les missions, valeurs et objectifs qu'elle prétend viser (8). Une institution intègre se caractérise habituellement par l'éthique de sa culture institutionnelle.

Les conflits d'intérêts qui surviennent lors de collaborations entre le milieu académique (ou public) et le milieu privé (par exemple l'industrie bioalimentaire) sont très souvent de nature financière. Un conflit d'intérêts peut causer un biais, c.-à-d. : un préjugé favorable ou défavorable, et ainsi affecter le jugement professionnel. Dans le milieu académique, un conflit d'intérêts causé par la collaboration avec un partenaire dont les intérêts divergent de ceux de la recherche peuvent se traduire par des études biaisées en faveur du partenaire financier, ex. : en recherche pharmaceutique (16,17) et en recherche nutritionnelle (18-20). De plus, les études aux conclusions négatives financées par l'industrie ont moins tendance à être publiées que celles financées par les gouvernements, se traduisant par un autre type de biais, soit un biais de publication des résultats (21).

En ce qui concerne la recherche nutritionnelle, son financement par l'industrie bioalimentaire pose quatre problèmes qui accentuent le risque de biais systématique en faveur du bailleur de fonds privé. Ces problèmes sont bien résumés par Simic (8), reprenant la proposition de Marks :

> Premièrement, l'industrie [bio]alimentaire est principalement intéressée à la recherche qui lui permet de promouvoir ou de défendre ses produits (Marks, 2014). Deuxièmement, en ciblant les problèmes et les questions de recherche qui sont financées, elle influence les sujets qui font l'objet de recherche scientifique (Marks, 2014). Troisièmement, elle façonne la manière dont les questions de recherche sont posées, et se concentre généralement sur les aspects positifs de ses produits, plutôt que d'explorer les aspects négatifs ou les éléments nocifs qui pourraient leur être attribués (Marks, 2014). Quatrièmement, dans la majorité des cas, l'industrie [bio]alimentaire propose des solutions technologiques et individuelles à des problèmes sociaux, puisque ce type de solution a l'avantage d'être commercialisable, et donc de lui générer des profits (Marks, 2014).

Toutes ces raisons font en sorte que la recherche financée par le secteur privé peut être biaisée en sa faveur (c.-à-d., ses intérêts économiques) plutôt qu'en faveur des objectifs de santé publique associés à la recherche nutritionnelle.

Similarités et différences : conflits d'intérêts en recherche nutritionnelle et pharmaceutique

La recherche sur les conflits d'intérêts dans le domaine de la nutrition est assez récente comparativement à celle sur les conflits d'intérêts en recherche pharmaceutique, mais elle prend de plus en plus d'ampleur (22,23). Aujourd'hui, l'expression « Big Food » fait écho à celle de « Big Pharma », termes péjoratifs désignant respectivement les industries bioalimentaire et pharmaceutique et leur (mauvaise) influence politique significative. Ces industries peuvent influencer les gouvernements directement via les lobbies, mais, étant donné que l'élaboration de politiques de santé publique se base sur des données probantes, elles peuvent aussi les influencer indirectement via les études scientifiques, lesquelles peuvent servir à la prise de décisions. On l'a vu, les études financées par le secteur privé peuvent être biaisées en sa faveur.

Les secteurs pharmaceutiques et nutritionnels/bioalimentaires présentent des similarités qui permettent d'extrapoler les risques de conflit d'intérêts du premier au second. Même, comme décrit dans les paragraphes suivants, l'industrie bioalimentaire utilise parfois des stratégies similaires à celles utilisées par les entreprises pharmaceutiques pour biaiser la recherche en sa faveur. Toutefois, il est entendu qu'une analyse approfondie reste à réaliser pour documenter et appuyer cette hypothèse dans un cadre strictement québécois, car les industries pharmaceutiques et bioalimentaires québécoises comportent certaines différences, notamment quant à leur composition en très petites, petites et moyennes entreprises. (Par exemple, l'industrie bioalimentaire québécoise est fragmentée en plusieurs très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME), tandis que l'industrie pharmaceutique est composée principalement de très grandes entreprises d'envergure internationale.)

Comme mentionné ci-dessus, les industries pharmaceutiques et bioalimentaires partagent certaines similarités. D'une part, les produits pharmaceutiques et bioalimentaires ont tous deux des bienfaits et des préjudices potentiels aux niveaux individuel (nutrition, traitement, plaisir) et sociétal (culturel, économique). D'autre part, l'industrie pharmaceutique et l'industrie bioalimentaire sont toutes deux très lucratives et ont une influence certaine au niveau politique (24,25). Enfin, la recherche nutritionnelle, comme la recherche pharmaceutique, est en partie financée par le secteur privé : en l'an 2000, la recherche pharmaceutique était financée à 62 % par le secteur privé aux États-Unis (26) et en 2013, dans ce même pays, le financement par le secteur privé représentait plus de 70 % des fonds

de recherche nutritionnelle et bioalimentaire (27). Au Québec, le milieu privé, y compris les OBNL, représente la deuxième source de financement de la recherche (tous domaines confondus) après les organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux (8). Bien qu'en proportion, les fonds de recherche privés soient moins importants au Québec qu'aux États-Unis, les recherches pharmaceutiques et nutritionnelles sont aussi soutenues par leurs industries associées. Ainsi, en recherche pharmaceutique, on note par exemple l'existence d'un partenariat de financement public-privé entre Merck Canada et l'Institut de recherche en immunologie et en cancérologie (28). En recherche nutritionnelle, les partenariats peuvent s'inscrire, par exemple, dans des chaires philanthropiques, comme c'est le cas de la Chaire Saputo en valorisation biomédicale des produits laitiers de l'Université de Montréal (29) ou dans des chaires industrielles, comme la Chaire de recherche industrielle CRSNG sur les activités métaboliques et la fonctionnalité des cultures lactiques bioprotectrices (METABIOLAC), qui compte, entre autres, comme partenaire privé la compagnie de transformation de viandes Olymel (30). Plusieurs cas de figure existent relativement aux types de collaborations et collaborateurs de recherche, et aux partenariats et partenaires de recherche. Comme décrit plus loin, ceci a une incidence sur le risque de conflit d'intérêts.

L'objectif premier de l'industrie pharmaceutique est de mettre au point et de rendre disponibles des médicaments. Toutefois, du point de vue de la bonne citoyenneté corporative (c.-à-d. : la satisfaction des rôles et responsabilités d'une entreprise vis-à-vis de la société) ceci n'est pas son seul objectif. À cet égard, les entreprises pharmaceutiques doivent faire du profit, obéir à la loi, agir de manière éthique et de manière philanthropique (31). Bien souvent, cependant, on observe par les décisions et les actions de l'industrie pharmaceutique qu'elle semble accorder plus d'importance au devoir de faire du profit qu'aux autres facettes de la bonne citoyenneté corporative. Il en est de même pour l'industrie bioalimentaire.

La poursuite du profit conduit l'industrie pharmaceutique à poser des gestes pour le moins répréhensibles, sinon condamnables, qui vont de la pression politique intense/déloyal au marketing trompeur. De même, l'industrie pharmaceutique tente d'influencer les chercheurs et de contrôler les résultats de recherche par plusieurs moyens, comme le financement d'activités scientifiques et éducationnelles (ex. : conférences ou conférenciers commandités) dans le but inavoué de biaiser la recherche et la pratique clinique (32). Ce même type de stratégie d'influence peut être (est) récupéré par l'industrie bioalimentaire pour biaiser la recherche nutritionnelle et la pratique en nutrition. Une entreprise commanditant une conférence dont le sujet est lié à ses intérêts (ex. : une compagnie de boissons sportives finançant une conférence sur l'alimentation des sportifs) (33), le fait de manière intéressée et utilise, ce faisant, une stratégie d'influence.

Une des stratégies utilisées par les entreprises pharmaceutiques pour biaiser la recherche est de mettre l'accent sur les bienfaits plutôt que sur les risques de leurs produits. Ceci se traduit par la non-publication de résultats négatifs, le trucage d'études pour favoriser des résultats positifs et la restriction de la liberté académique des chercheurs qui conduisent des recherches sur un produit pharmaceutique — bien que ce dernier stratagème soit de moins en moins utilisé (34). Ces stratégies pourraient être (et sont) utilisées par l'industrie bioalimentaire pour biaiser la recherche nutritionnelle en sa faveur. Un exemple de stratégie utilisée par l'industrie pour biaiser la recherche à son avantage est le financement d'études qui se concentrent sur les risques pour la santé autres que ceux associés aux produits qu'elle vend (35). Coca-Cola, qui est une multinationale bioalimentaire comparable aux géants de l'industrie pharmaceutique, a eu recours à ce type de stratégie en mettant sur pied le Global

Energy Balance Network (GEBN), un organisme à but non lucratif (OBNL) qui avait comme mission de financer et faire de la recherche sur les causes de l'obésité. L'organisme, soutenu par Coca-Cola, avançait la thèse selon laquelle trop d'attention était mise sur l'apport calorique plutôt que sur l'activité physique dans les discours sur la prévention de l'obésité. Plusieurs études ont cependant démontré que l'apport calorique a un effet plus important sur le risque d'obésité que le manque d'activité physique. Coca-Cola, via le GEBN, tentait de faire dévier la recherche et le débat sur les causes de l'obésité en sa faveur, c.-à-d. en soulignant le manque d'activité physique plutôt que l'alimentation.

Les agissements condamnables de l'industrie pharmaceutique ont eu pour effet d'ébranler, et, dans certains cas, de carrément briser, la confiance du monde académique envers celle-ci. Des rédacteurs de revues scientifiques ont ouvertement critiqué les méthodes de l'industrie pharmaceutique : le nombre d'éditoriaux dénonçant ces pratiques a augmenté, certaines revues scientifiques (comme le British Medical Journal) ont envisagé bannir la soumission d'articles écrits par des auteurs de l'industrie, d'autres (le Lancet et le New England Journal of Medicine) refusent de publier des articles de revue écrits par des auteurs de l'industrie, et certaines conférences refusent que les entreprises pharmaceutiques viennent présenter leurs résultats de recherche (36). Cette suspicion, qui, par ailleurs, s'est propagée dans la population via les médias, pourrait se transposer à la recherche nutritionnelle, comme l'exemplifient des dossiers du *British Medical Journal* (22) et de *PLOS Medicine* (23). Enfin, les conséquences des biais en recherche dépassent la sphère académique, car les données scientifiques étant d'une part utilisées dans l'élaboration de politiques publiques, et d'autre part médiatisées, les biais de recherche peuvent influencer le comportement des gens et avoir des conséquences néfastes sur la santé de la population (37).

Bref, la littérature sur les partenariats de recherche pharmaceutique nous informe que les stratégies de l'industrie pharmaceutique pour biaiser la recherche sont nombreuses et que leurs conséquences peuvent être graves. Compte tenu des similarités entre les secteurs pharmaceutique et bioalimentaire, il est possible d'extrapoler ces informations d'un secteur à un autre. À l'instar des acteurs de la recherche pharmaceutique qui doivent faire preuve de prudence vis-à-vis des collaborations avec l'industrie pharmaceutique, ceux de la recherche nutritionnelle doivent également faire preuve de prudence vis-à-vis des collaborations avec l'industrie bioalimentaire, dont les stratégies d'influence peuvent s'apparenter à celles de l'industrie pharmaceutique.

Facteurs propices à l'émergence de conflits d'intérêts en recherche nutritionnelle

L'industrie bioalimentaire peut utiliser différentes stratégies pour biaiser la recherche nutritionnelle, mais la collaboration du milieu académique avec cette industrie est à plusieurs égards importante, sinon essentielle, pour la poursuite des activités de recherche. De telles collaborations posent toutefois un risque de conflit d'intérêts pour les chercheurs et les institutions de recherche. Plusieurs facteurs augmentent ce risque : 1) le manque de financement public ; 2) le type de partenaire financier et ses intérêts ; 3) l'intensité des liens d'intérêt ; et 4) les intérêts personnels. Ces facteurs seront décrits dans les prochains paragraphes.

1) Manque de financement public

L'insuffisance de fonds publics attribués à la recherche nutritionnelle (et à la recherche en général) favorise la collaboration des chercheurs avec le milieu privé. Aux États-Unis, en 2009, le financement public de la recherche nutritionnelle s'élevait à 1,5 milliard $US. En comparaison, le financement de la recherche nutritionnelle par l'industrie bioalimentaire

atteignait 12,4 milliards $US en 2013 (38). Au Québec, il n'existe pas, à notre connaissance, de données spécifiques au financement de la recherche nutritionnelle. En général, dans le milieu de la recherche québécoise, la principale source de financement provient des organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux. Les fonds de recherche provenant de partenaires privés (ex. : des entreprises de l'industrie bioalimentaire dans le cas de la recherche en nutrition), publics (ex. : agences gouvernementales ou ministères) ou d'OBNL sont la deuxième source de financement de la recherche québécoise[3] (8). Le financement de la recherche par le secteur privé peut être monétaire ou en nature, par exemple via l'accès à des données ou à des connaissances exclusives, ou la mise à disposition d'infrastructures de recherche.

La concurrence entre chercheurs pour les subventions gouvernementales et les conditions d'attribution de celles-ci peuvent les inciter à solliciter ou à accepter des fonds provenant d'entreprises privées (8). Par exemple, le taux de succès pour une subvention des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), qui avoisinait les 38 % en 2000–2001, n'était que de 14,3 % pour l'année 2014–2015, et il est prévu qu'il atteigne les 10 % seulement en 2017 (39). Ainsi, l'insuffisance d'argent public investi en recherche conduit à un faible taux d'obtention de subventions chez les chercheurs, ce qui fait que, dans certains cas, les chercheurs complètent leurs budgets de recherche avec des fonds privés. Par ailleurs, certaines subventions favorisent des projets de recherche qui ont le potentiel de combler des besoins entrepreneuriaux ou de créer des retombées commerciales. Le partenariat avec l'industrie peut même être une condition d'attribution de certaines subventions, comme le financement avec contreparties obligatoires, ce qui incite les chercheurs à établir des collaborations avec le secteur privé. Ce faisant, les chercheurs s'exposent à des conflits d'intérêts financiers. Toutefois, comme nous le verrons dans les sections suivantes, le risque de conflit d'intérêts n'est pas uniforme pour toutes les collaborations entre chercheurs et industrie. Il varie selon le type de partenaire, sa mission et ses intérêts, et selon la force du lien de collaboration établi.

2) Type et intérêts du partenaire financier

L'industrie bioalimentaire est composée de plusieurs types d'acteurs : les producteurs, les transformateurs, les regroupements de producteurs, les manufacturiers, les distributeurs, les fournisseurs, les commerces alimentaires (traiteurs) et de la restauration, les franchiseurs, les détaillants et leurs associations, les annonceurs et publicitaires de produits alimentaires, les entreprises de relations publiques, et l'industrie des publications spécialisées. L'intérêt premier de ces acteurs peut être plus ou moins éloigné de celui de la recherche nutritionnelle en fonction de leur positionnement dans la chaîne de production et sur le marché agroalimentaire (38). Plus les intérêts du partenaire de financement divergent de ceux du chercheur ou de l'institut de recherche, plus le risque de conflit d'intérêts est grand. Il importe ainsi de considérer les intérêts du partenaire potentiel pour évaluer s'ils pourraient concorder avec ceux de la recherche afin de juger de l'acceptabilité d'une éventuelle collaboration (abordé dans la 2e partie du document).

Par exemple, « certaines compagnies mettent l'accent sur un certain nombre de produits nuisibles à la santé pour augmenter leur chiffre d'affaires alors que d'autres offrent une variété de produits et démontrent leur attachement à des valeurs autres que le seul gain

[3] Il s'agit, au Québec, de Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQ-S), le Fonds de recherche du Québec – Nature et Technologie (FRQ-NT) et le Fonds de recherche du Québec – Sociétés et Culture (FRQ-SC), et au Canada, les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH), les Chaires de recherche du Canada (CRC) et la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI).

financier » [traduction libre] (38). Ainsi, certaines compagnies peuvent avoir des intérêts sensiblement alignés à ceux des chercheurs (ex. : avoir pour mission de vendre des aliments considérés comme « sains », et donc accorder de l'importance à l'effet de leurs produits sur la santé), en plus d'avoir des intérêts similaires à ceux d'autres acteurs de l'industrie (c.-à-d. des intérêts financiers). Une collaboration avec une entreprise A de produits transformés possédant une branche de produits plus dits « plus sains » serait plus acceptable qu'une autre avec une entreprise B ne produisant et ne vendant strictement que des produits dont il a été démontré qu'ils sont nuisibles à la santé. Dans une certaine mesure, les intérêts de l'entreprise A pourraient être réconciliés avec ceux de la recherche, ce qui serait peu probable pour l'entreprise B. Il est en tous cas utile d'être vigilant, car une collaboration avec une entreprise privée peut avoir pour effet d'améliorer son image, mais dégrader celle de l'institution de recherche ou du chercheur. Nous discuterons du risque d'atteinte à la réputation du chercheur/institution de recherche et de perte de confiance du public ci-dessous.

D'autre part, bien que nous ayons mis jusqu'ici l'accent sur les collaborations avec l'industrie bioalimentaire, les chercheurs peuvent aussi recevoir du financement d'OBNL.[4] Il est important de noter qu'une collaboration avec un OBNL peut poser, comme une collaboration avec l'industrie, un risque de conflit d'intérêts. Ici aussi, ce risque varie selon le type d'OBNL et sa mission. Dans la littérature, on distingue les OBNL qui ont des intérêts publics (« public interest non-governemental organization » ; PINGO) de ceux qui ont des intérêts dans le monde des affaires (« business interest not-for-profit organization » ; BINGO). Les BINGO sont des OBNL qui sont soit fondés par des entreprises, qui représentent les intérêts de l'industrie ou qui sont liés à l'industrie (40). Les PINGO, quant à eux, ont des intérêts publics en ce qu'ils ont pour mission la promotion ou la protection des intérêts de la population (ex. : santé, éducation, droits, etc.) (41). Il peut être difficile de classer un OBNL en BINGO ou en PINGO ; ces distinctions ne sont d'ailleurs pas absolues. Par exemple, la seule considération des trois priorités de la Fondation Coca-Cola, soit l'autonomisation des femmes, l'accès à de l'eau potable et le bien-être des communautés (42) la qualifierait comme PINGO. Toutefois, ses liens intrinsèques avec l'industrie agroalimentaire, qui plus est avec une compagnie productrice de boissons à teneur élevée en sucre, lui confèrent des attributs de BINGO.

Le risque de conflit d'intérêts pour un chercheur en nutrition est plus élevé lorsqu'il collabore avec un BINGO qu'avec un PINGO. En effet, ces derniers ont plus souvent des intérêts ou des objectifs qui peuvent s'aligner avec ceux d'un projet de recherche nutritionnelle, comme par exemple, comprendre l'effet d'un nutriment sur le risque de développer une quelconque maladie. Cependant, tous les OBNL, y compris les PINGO, peuvent eux-mêmes recevoir des fonds de l'industrie bioalimentaire et, en ce sens, ils peuvent avoir des intérêts (ex. : promouvoir les intérêts de leurs membres, chercher des fonds pour assurer leur fonctionnement) en tension avec leurs intérêts primaires et ceux de la recherche. Enfin, le financement de la recherche nutritionnelle par les OBNL peut être utilisé par l'industrie bioalimentaire afin de biaiser la recherche (comme ce fut le cas avec le GEBN et Coca-Cola).

3) Intensité des liens d'intérêt

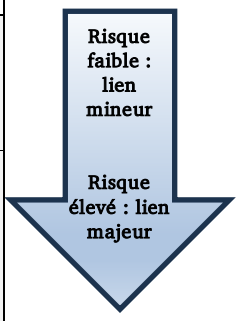
D'autre part, les collaborations entre chercheurs et industrie bioalimentaire s'étendent sur un spectre où celles-ci peuvent être plus ou moins fortes (voir tableau 1). Le risque de conflit d'intérêts s'accroît avec le niveau de collaboration entre un chercheur et le secteur privé, car plus la collaboration est intime, plus le niveau de dépendance et de réciprocité augmente, de

[4] Une fondation constitue une forme d'organisme à but non lucrative (OBNL).

même que le risque de biais conscient ou inconscient du chercheur envers le partenaire financier (43).

Les dons constituent le premier type de collaboration. Étant parfois anonymes et parfois associés à une publicité, ils se traduisent par des contributions monétaires ou matérielles de la part d'entreprises privées. Les collaborations peuvent également prendre la forme de commandites qui sont plutôt associées à des relations commerciales. Ces dernières sont spécifiques à un projet précis et ont clairement pour objectif de faire la promotion du commanditaire afin de polir son image publique. Lorsque les collaborations prennent la forme de plateformes d'échange et de discussion, elles consistent plutôt en un dialogue entre les acteurs concernés. Il y a donc un transfert d'idées, mais non d'argent. Lorsque les acteurs en collaboration s'engagent dans des prestations conjointes, celles-ci peuvent prendre la forme d'alliance ou de partenariat. Les alliances prennent forme à travers la rédaction d'ententes où tous les partenaires s'engagent à répondre à des problèmes complexes (8). Les partenariats, quant à eux, sont les collaborations les plus complexes, où plusieurs acteurs du secteur privé et public s'allient dans l'optique de favoriser l'atteinte de leurs objectifs respectifs. Comme l'indique Simic, « [l]a principale caractéristique de ce [type de collaboration] est qu'il inclut un engagement plus important, une prise de responsabilité et de décision partagées ainsi qu'une diversité d'acteurs détenant des compétences et ressources variées » (8).

Tableau 1 : Niveaux de risque associés aux différents types de collaboration entre le milieu de la recherche nutritionnelle et l'industrie bioalimentaire

<table>
<tr><th colspan="3">Type de collaboration avec l'industrie et niveau de risque</th></tr>
<tr><th colspan="2">Basé sur la nature des contributions de chacun des partenaires</th><th>Basé sur l'importance de la collaboration à la mission des organismes</th><th>Niveau de risque</th></tr>
<tr><td>Dons</td><td rowspan="2">Contributions en espèce ; contributions en nature de biens et services</td><td>Relations philanthropiques</td><td rowspan="5"> 
</td></tr>
<tr><td>Commandites</td><td rowspan="2">Relations transactionnelles</td></tr>
<tr><td>Plateformes d'échange ou de discussion</td><td>Dialogue</td></tr>
<tr><td>Alliance</td><td rowspan="2">Prestation conjointe</td><td rowspan="2">Relations d'intégration/de transformation</td></tr>
<tr><td>Partenariat</td></tr>
</table>

Adapté de Simic (8) et Healthy People and Communities (44)

En outre, même si le lien de collaboration est faible, et donc que le risque de conflit d'intérêts l'est aussi, l'apparence de conflit d'intérêts peut causer une certaine méfiance ou une perte de confiance du public vis-à-vis du partenaire de recherche. Cette conséquence des conflits d'intérêts est discutée plus loin dans le texte.

4) Les intérêts personnels

Il est bien connu dans le milieu académique que la quête de reconnaissance est caractéristique à plusieurs chercheurs. Le désir d'être reconnu comme expert ou même comme sommité dans son domaine de recherche est un intérêt normal (même encouragé!) et commun à la profession de chercheur (45). Toutefois, comme un intérêt financier, il peut entraver l'intérêt primaire de la recherche (3). En accordant plus d'importance à sa potentielle célébrité qu'à la valeur scientifique de ses recherches, un chercheur se met en

situation de conflit d'intérêts. La quête avide de reconnaissance peut causer un spectre de conséquences sur le comportement d'un chercheur, allant de divers degrés de biais dans l'interprétation de résultats de recherche à la fraude scientifique pure et simple.

Par ailleurs, des intérêts personnels, comme des biais idéologiques, peuvent influencer la perception d'une personne vis-à-vis une collaboration de recherche et causer un conflit d'intérêts. Ainsi, un préjugé défavorable envers les « méchantes multinationales » risque de se refléter en jugement défavorable pour toute collaboration avec une entreprise multinationale, sans même que n'ait été évaluée l'entièreté des éléments du contexte de la collaboration potentielle. Autrement dit, le rejet de toute collaboration avec une entreprise multinationale sans avoir considéré ses risques et ses avantages pourrait constituer un conflit d'intérêts personnel si ce rejet était motivé par un préjugé tenace. Au contraire, un conflit d'intérêts causé par un préjugé favorable envers, par exemple, une entreprise locale causerait un risque d'évaluer trop rapidement sa mission, ses valeurs, et ses intérêts, lesquels pourraient aller à l'encontre de ceux de l'institution de recherche. Il pourrait en résulter une collaboration néfaste pour le collaborateur académique.

Biais idéologiques

Si certains intérêts personnels chez les scientifiques peuvent poser un risque de conflit d'intérêts (ex. : le désir d'avancement académique et la croyance ferme dans une idéologie), est-ce le cas de tous les intérêts personnels (ex. : expériences personnelles, croyances politiques ou religieuses, type de formation, etc.) ? L'être humain a tendance à s'attribuer un comportement éthique et à être aveugle à ses propres biais. Dans le contexte de la recherche scientifique, cette croyance est accentuée par celle de l'objectivité du chercheur. Ainsi, en se croyant totalement objectif et à l'abri de biais, un chercheur se rend en fait plus vulnérable à ceux-ci (46). Cependant, il est de plus en plus reconnu que les scientifiques ne peuvent pas être parfaitement objectifs, car ils sont issus — comme tout individu — d'une culture et d'un milieu socio-économique particuliers, ont certaines croyances, reçoivent différents types d'éducation, etc. Bref, les caractéristiques et croyances personnelles des chercheurs peuvent influencer ou biaiser leurs recherches, causant des biais inconscients.

Il semble exagéré de penser que tous les intérêts (caractéristiques personnelles, croyances, expériences de vie) d'une personne puissent être considérés comme liens d'intérêt majeurs pouvant se traduire en conflit d'intérêts. Pourrait-on réellement répertorier tous les intérêts d'un individu et mesurer les biais causés par ceux-ci ? Ceci semble difficile, sinon impossible, et potentiellement contre-productif. En effet, comme il a été mentionné ci-dessus, plusieurs études ont démontré l'association entre des conflits d'intérêts financiers et des biais systématiques. Un excès de zèle dans l'évaluation d'intérêts personnels pourrait occulter la présence ou l'importance de conflits d'intérêts financiers, dont on est certains qu'ils peuvent causer des biais systématiques pouvant se répercuter jusque dans la vie des gens, via des politiques publiques basées sur la science (47).

Bref, il n'existe pas de seuil permettant de définir si un intérêt personnel risque de causer un conflit d'intérêts. Toutefois, les biais idéologiques des chercheurs peuvent s'équilibrer si les avis de plusieurs d'entre eux sont pris en compte (47). La connaissance de ses propres intérêts (et même biais) peut en partie diminuer les risques pour l'objectivité associés avec des conflits d'intérêts de nature personnelle ou idéologique.

L'érosion de la confiance publique : un risque majeur associé aux conflits d'intérêts

Précédemment, il a été discuté du risque de biais associé aux conflits d'intérêts en recherche nutritionnelle. Ce risque concerne en premier lieu la communauté scientifique, qui bâtit des connaissances nouvelles sur celles créées par d'autres chercheurs. Il concerne ensuite indirectement les gouvernements et la population, par exemple, lorsque la recherche est traduite en recommandations, lignes directrices et politiques publiques. Toutefois, il existe un risque associé aux conflits d'intérêts qui concerne directement la relation entre la population et les chercheurs, ainsi que les relations entre chercheurs, c'est-à-dire l'érosion de la confiance du public et de la communauté scientifique.

Si une collaboration entre le secteur privé et le secteur scientifique peut améliorer l'image du partenaire privé, il n'en est pas de même pour le partenaire scientifique, et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, les révélations sur l'occultation, par les compagnies de tabac, des données sur les effets nocifs de leurs produits ont sensibilisé la population aux risques de biais que cause le financement privé d'études scientifiques (48). De plus, comme discuté ci-dessus, les stratégies d'influence de l'industrie pharmaceutique sur la recherche ont eu pour conséquence d'éveiller la méfiance des chercheurs, des rédacteurs de revues scientifiques, des journalistes et de la population à l'égard d'études financées par cette industrie (36). Cette méfiance s'est déjà transposée à la recherche nutritionnelle financée par l'industrie bioalimentaire. Le financement d'études par l'industrie bioalimentaire peut remettre en question, aux yeux de la population et du milieu scientifique, la validité méthodologique, les conclusions et la crédibilité du chercheur responsable de telles études.

Deuxièmement, les partenariats scientifiques avec l'industrie sont souvent perçus plus négativement, et ceux avec des OBNL plus positivement. Par exemple, dans une étude où était évaluée la perception de la légitimité d'un partenariat de recherche, un partenariat (hypothétique) avec la compagnie Kellogg était plus mal perçu qu'un autre (aussi hypothétique) avec l'OBNL américain Union of Concerned Scientists (UCS). Un partenariat de recherche avec Kellogg avait trois fois plus de chances de susciter un commentaire négatif chez les participants à la recherche (des étudiants universitaires) qu'un partenariat sans cette entreprise (c.-à-d. soit avec un OBNL ou un organisme gouvernemental ou une université), car on jugeait qu'un partenariat avec la compagnie de céréales aurait pour effet de rendre la conduite de la recherche moins juste. Les partenariats avec un acteur gouvernemental ou universitaire, quant à eux, n'affectaient ni positivement ni négativement la perception de légitimité de ceux-ci (49).

Troisièmement, un des facteurs pouvant potentiellement exacerber le cynisme populaire à l'égard de la recherche financée par l'industrie est le « scientisme nutritionnel ». Le scientisme nutritionnel décrit la situation dans laquelle l'opinion scientifique est considérée comme l'opinion par excellence par la population (50). En accordant une valeur démesurée à la science de la nourriture par rapport à ses attributs sociaux et culturels, la réalisation que la science peut être biaisée par des conflits d'intérêts peut accroître le cynisme populaire à l'égard de cette science. Le scientisme nutritionnel augmente la déception de la population envers la science et les scientifiques lorsqu'elle réalise que ceux-ci ont manqué d'intégrité. L'importance de la confiance de la population envers la recherche nutritionnelle n'est pas à sous-estimer dans le contexte de la santé publique. Si des données démontrent les bienfaits de la consommation d'un aliment et que celle-ci est encouragée par diverses politiques, mais que le public est méfiant de l'information, les mesures de santé publique auront un impact amenuisé.

La perte de confiance du public, de la communauté scientifique et d'acteurs clés du milieu, qui s'avère souvent justifiée en présence de conflit d'intérêts, peut toutefois se répercuter sur la recherche bien faite. En effet, la science produite à partir de fonds privés n'est pas *toujours* biaisée, et le cynisme engendré par les conflits d'intérêts en recherche risque de mener au rejet d'études de qualité (8). De même, une étude financée par l'industrie peut mener à la perte de confiance envers l'ensemble des recherches d'un chercheur ou un institut de recherche, peu importe si ses autres travaux de recherche sont financés par l'industrie ou non (15). Enfin, la simple apparence de conflit d'intérêts peut conduire à la suspicion du public ; le risque est que des résultats scientifiques valides soient rejetés, par exemple, sur la base d'anciennes collaborations entre le milieu de la recherche académique et l'industrie bioalimentaire (51).

Bref, les conflits d'intérêts peuvent se répercuter négativement sur l'opinion populaire et scientifique, et affecter du même coup l'acceptabilité sociale d'une collaboration de recherche. Cependant, le respect des conditions minimales d'acceptabilité sociale et éthique d'une collaboration entre secteurs privé et public (ex. : code/politique pour la conduite responsable en recherche des centres de recherche ou organismes subventionnaires) sont garantes de la crédibilité et de la légitimité du partenaire scientifique. Ces constatations appuient la nécessité de bien gérer des conflits d'intérêts issus de collaborations entre les secteurs de la recherche nutritionnelle et l'industrie bioalimentaire.

Risque de la déclaration

Généralement, la première étape de gestion d'un conflit d'intérêts est la déclaration (les étapes de gestion des conflits d'intérêts sont élaborées plus loin). Toutefois, celle-ci peut avoir des impacts auxquels on ne s'attend pas. En effet, la déclaration peut influencer positivement ou négativement le message de la personne qui possède des liens d'intérêt :

> D'un côté, la déclaration peut dissuader des [personnes qui ont des liens d'intérêt] de donner un avis biaisé en augmentant leur préoccupation que les estimateurs (maintenant au courant [des liens d'intérêt] suite à la déclaration) ne tiendront pas compte d'avis extrêmes ou associés à des motifs jugés corrompus et qui semblent questionnables. D'un autre côté, des [personnes qui ont des liens d'intérêt] peuvent être tentées de donner un avis encore plus biaisé et d'exagérer ce dernier de façon à contrer la diminution de sa valeur aux yeux des estimateurs ; cette exagération stratégique est comme s'attendre à ce que la déclaration mène l'audience à se boucher les oreilles et donc y compenser en criant encore plus fort (52 ; traduction libre).

Par ailleurs, la déclaration peut augmenter ou diminuer la confiance d'autrui (l'estimateur, dans la citation ci-dessus). Ainsi, si une personne considère qu'un conflit d'intérêts mène nécessairement au mensonge, sa confiance envers une entité collaboratrice, qu'elle jugeait *a priori* digne de confiance, diminuera. Inversement, il arrive qu'on juge plus honnête la personne qui déclare ses conflits d'intérêts que celle qui ne le fait pas, donnant lieu à ce qu'il convient d'appeler une « confiance aveugle » (52). Bref, la déclaration de liens d'intérêt peut influencer de manière imprévisible tant le message transmis par la personne qui possède ces liens que l'interprétation du message par la personne qui doit juger de sa valeur.

Même s'il peut s'avérer impossible de prévoir les comportements et réactions des personnes ayant des liens d'intérêts et de celles qui doivent les juger (y compris la population), la déclaration est indispensable à un processus transparent de gestion des conflits d'intérêts, dont les avantages ne peuvent que supplanter les inconvénients à long terme.

Avantages des collaborations entre secteurs privé et scientifique

La collaboration avec le secteur privé ne comporte pas que des risques et des inconvénients. Premièrement, malgré le risque inhérent de conflit d'intérêts financiers et de biais de recherche, le financement de la recherche en nutrition par l'industrie bioalimentaire constitue un avantage pour les chercheurs dans le contexte où les subventions de recherche fédérales et provinciales sont insuffisantes. La diversité des sources de financement permet notamment aux chercheurs d'assurer le maintien de l'expertise et des connaissances développées au sein de leur laboratoire (53).

Deuxièmement, la collaboration entre le secteur privé et le milieu de la recherche universitaire peut faciliter le transfert de connaissances entre ces deux milieux et le développement d'une expertise de recherche. Elle peut aussi favoriser l'application des résultats de recherche (8), et ouvrir des possibilités professionnelles et académiques. À l'instar du mutualisme, la collaboration entre le secteur privé et le milieu de la recherche universitaire met en interaction deux groupes d'acteurs qui tirent profit de cette relation, les bénéfices étant réciproques lorsque les collaborations sont bien encadrées. À titre d'illustration, alors que l'industrie bioalimentaire possède des connaissances et des infrastructures qui peuvent être utiles aux chercheurs, ces derniers détiennent des connaissances et font usage ou développent des technologies qui peuvent s'avérer d'une grande utilité pour les entreprises privées de ce domaine. Plus généralement, les fonds de recherche (et autres ressources) octroyés par l'industrie peuvent contribuer à l'avancement des connaissances en nutrition et éventuellement à l'amélioration de la santé de la population (si la recherche n'est pas biaisée, il va sans dire). Les découvertes scientifiques en nutrition peuvent, par exemple, aider l'industrie à améliorer la composition nutritionnelle de ses produits et à améliorer son image de marque.

Troisièmement, la collaboration entre le secteur privé et celui de la recherche permet d'élargir la gamme d'expertises pouvant être mises à profit pour la recherche, tout en favorisant l'interdisciplinarité et l'atteinte d'objectifs qui n'auraient pas pu être atteints par des chercheurs individuels (8).

Synthèse

Dans le contexte actuel de la recherche nutritionnelle, la présence de liens d'intérêt et de conflit d'intérêts, dont la gravité peut être variable (d'acceptable à non acceptable), est inévitable. Il importe donc de faire preuve de pragmatisme et laisser de côté les idéologies (sans compromettre son intégrité et sa liberté académique) pour véritablement travailler à atteindre l'objectif (c.-à-d. santé publique). À la lumière des risques et des bénéfices des partenariats ou des collaborations entre le milieu de la recherche nutritionnelle et l'industrie bioalimentaire, et en comprenant que certains conflits d'intérêts sont inévitables, la question à se poser est non pas comment éviter tous les conflits d'intérêts, mais plutôt comment bien gérer ceux qui ne peuvent pas être évités.

Recommandations

En l'absence de politiques de gestion et de déclaration des conflits d'intérêts détaillés et adaptés à la réalité des membres d'une institution, il a été illustré dans la partie précédente comment une institution s'expose à risque de dérives éthiques pouvant éroder, d'une part, la confiance de ses membres ainsi que du public (54) à son égard et, d'autre part, sa crédibilité auprès des divers acteurs clés de ses secteurs d'activités. Cette section présente des recommandations concrètes — inspirées des meilleures pratiques documentées dans la littérature scientifique — qui ont été proposées à la CAE pour l'aider à gérer les liens d'intérêt

au sein de la structure de gouvernance formelle de l'Observatoire. Ces recommandations ont été formulées dans l'optique de favoriser l'intégrité institutionnelle de l'Observatoire, c'est-à-dire la cohérence entre les effets de ses actions et sa mission, ses valeurs ainsi que les objectifs qu'il vise (8). Comme souhaité par le comité directeur, la mise en place de ces recommandations permettrait d'assurer une gouvernance éthique et transparente de l'Observatoire, élément clef pour assurer sa crédibilité et, ultimement, sa capacité à « [ê]tre une source de référence reconnue à l'échelle canadienne et internationale sur les questions relatives à la qualité de l'offre alimentaire et au comportement des consommateurs envers une saine alimentation. » (55)

Cette section est structurée en deux volets. D'abord, un processus de déclaration et de gestion des liens d'intérêt des membres est proposé. Ensuite, des recommandations sont formulées pour encadrer les collaborations avec l'industrie bioalimentaire qui sont bénéfiques pour l'Observatoire, puisqu'elles ont le potentiel de contribuer positivement à l'effort collectif visant à améliorer la santé des populations. Dans ces deux sections, nous ferons fréquemment référence à « l'intérêt premier » de l'Observatoire. Il s'agit de l'intérêt premier de l'Observatoire, celui avec lequel aucun des intérêts des membres ou d'une industrie bioalimentaire ne devrait entrer en conflit ou contribuer à ce qu'il soit négligé ou perverti. Autrement, il en résulterait une forme de corruption institutionnelle. En effet, celle-ci peut survenir lorsque des entités aux intérêts primaires différents ou opposés collaborent et que la mission d'une des deux entités est pervertie (8), influençant négativement la qualité de sa structure interne et la confiance du public à son égard (15). Aux fins du présent document, il est considéré que l'intérêt principal de l'Observatoire consiste à pouvoir :

> Suivre et observer l'évolution de l'offre alimentaire afin de générer des connaissances nouvelles et d'agir collectivement pour améliorer sa qualité et son accessibilité avec rigueur, transparence et objectivité. Le tout, en favorisant la mobilisation des acteurs clés du milieu ainsi que l'utilité sociale de l'Observatoire (55).

Processus de déclaration et de gestion des conflits d'intérêts

Un processus éthique de déclaration et de gestion des conflits d'intérêts des membres de l'Observatoire a été proposé à la CAE. Celui-ci a permis de soutenir ce comité dans l'élaboration de son processus d'évaluation des déclarations d'intérêts et dans l'articulation de directives d'application de celui-ci. Il se décline en trois parties : 1) la **déclaration** d'intérêts à partir desquels des situations de conflits d'intérêts sont susceptibles d'émerger, 2) l'**évaluation** (analyse et appréciation) **du risque** des intérêts déclarés et 3) la **gestion** des liens d'intérêt jugés risqués et conflictuels.

1) Déclaration des liens d'intérêt

Lors de leur entrée en fonction et conformément à la fiche de déclaration élaborée par la CAE (56), tous les membres ainsi que tous les individus directement liés aux activités de l'Observatoire remplissent une fiche de déclaration d'intérêts détaillée. Celle-ci doit être complétée lors de l'entrée en poste d'un membre et mise à jour en fonction des activités professionnelles, académiques et personnelles de chaque individu. La mise à jour s'effectue annuellement ou ponctuellement lorsqu'un nouvel intérêt qui ne pouvait être prévu surgit en cours d'année (56,57). Dans tous les cas, les intérêts déclarés sont à nouveau analysés et, si cela est pertinent, ils sont à nouveau soumis à un plan de gestion élaboré par le CAE (56).

Dans la fiche de déclaration, toute information pertinente relative à des conflits d'intérêts *réels*, *potentiels* et *apparents* d'un individu doit être recueillie, et ce, de manière précise, afin de permettre réellement de mitiger les biais qui peuvent en découler (58). Par exemple, s'il est question d'un lien d'intérêt financier issu de remboursements de frais de déplacement, un lecteur doit être en mesure d'identifier le montant dont il est question, quelle compagnie en était responsable, en quelle année le transfert d'argent a eu lieu et, si cela s'applique, qui en a bénéficié (ex. : uniquement l'individu ou l'individu ainsi que sa famille), etc. Il est important de noter que la déclaration de ces trois types d'intérêts (*réels, potentiels* et *apparents*) est essentielle, puisque l'apparence de conflit d'intérêts peut autant éroder la confiance des tierces parties et affecter la réputation de l'individu ainsi que celle de l'institution à laquelle il est lié que les conflits d'intérêts réels ou potentiels. Ils doivent donc tous être déclarés et soumis aux mêmes normes éthiques.

Il convient toutefois de souligner que, lorsqu'il est question de liens d'intérêt non financiers, l'ampleur de la déclaration est susceptible de soulever des préoccupations éthiques et de confidentialité. En effet, il peut parfois être délicat de différencier l'information personnelle non financière dont la déclaration est nécessaire de celle qui ne l'est pas et dont l'exigence de la déclaration constitue une entrave à la vie privée de l'individu. Or, comme l'indique Bero, la déclaration d'intérêts non financiers est parfois triviale. En effet, lorsque des chercheurs publient des recherches ou encore discutent de leurs travaux dans la sphère publique, « leur formation, leurs affiliations institutionnelles et universitaires et leurs positions intellectuelles et théoriques » (13 ; traduction libre) sont publiques.

Finalement, bien que remplir une telle fiche puisse paraître laborieux la première fois qu'elle est complétée, elle demeure essentielle pour assurer la transparence de l'Observatoire. Comme mentionné dans la première partie, les études tendent à démontrer que même des avantages à première vue anodins peuvent influencer favorablement le jugement d'un individu à l'égard d'une compagnie (ex. : compensation associée à la participation à une activité scientifique, accès à une banque de données, paiement de frais de voyages, etc.) (59). De plus, il est également important de rappeler que le remplissage de cette fiche ne constitue que la première étape d'un processus transparent de déclaration et de gestion d'intérêts, puisqu'à elles seules, ces fiches demeurent insuffisantes. En effet, une fois complétées, les fiches doivent être soumises à un mécanisme d'appréciation du risque des intérêts déclarés. Un tel mécanisme permet d'identifier les intérêts problématiques qui nécessitent une intervention du CAE pour les mitiger et prévenir qu'ils ne menacent la capacité de l'Observatoire à poursuivre son intérêt premier (voir ci-haut).

2) Évaluation de l'intensité des intérêts déclarés

Les fiches de déclaration permettent de repérer les liens d'intérêt des membres et d'autres personnes participant directement aux activités de l'Observatoire. Afin d'éviter que certains de ces intérêts affectent leur impartialité (10) et potentiellement la crédibilité ou l'indépendance de l'Observatoire, les fiches sont par la suite soumises à un processus de révision rigoureux afin d'identifier les liens d'intérêt majeurs possiblement conflictuels. Après avoir exploré les différents facteurs faisant fluctuer l'intensité d'un lien d'intérêt, cette section présente le guide d'analyse qui a été présenté à la CAE et implanté par ce dernier pour favoriser une évaluation uniforme des fiches de déclaration et pour faciliter la prise de décision relative à la troisième étape du processus, c'est-à-dire la gestion des liens d'intérêt majeurs suscitant une présomption en ce qui a trait à leur caractère conflictuel. Le guide met de l'avant des critères uniformes et standardisés pour l'évaluation des fiches. Il a soutenu l'Observatoire dans l'instauration d'un processus d'appréciation des intérêts déclarés

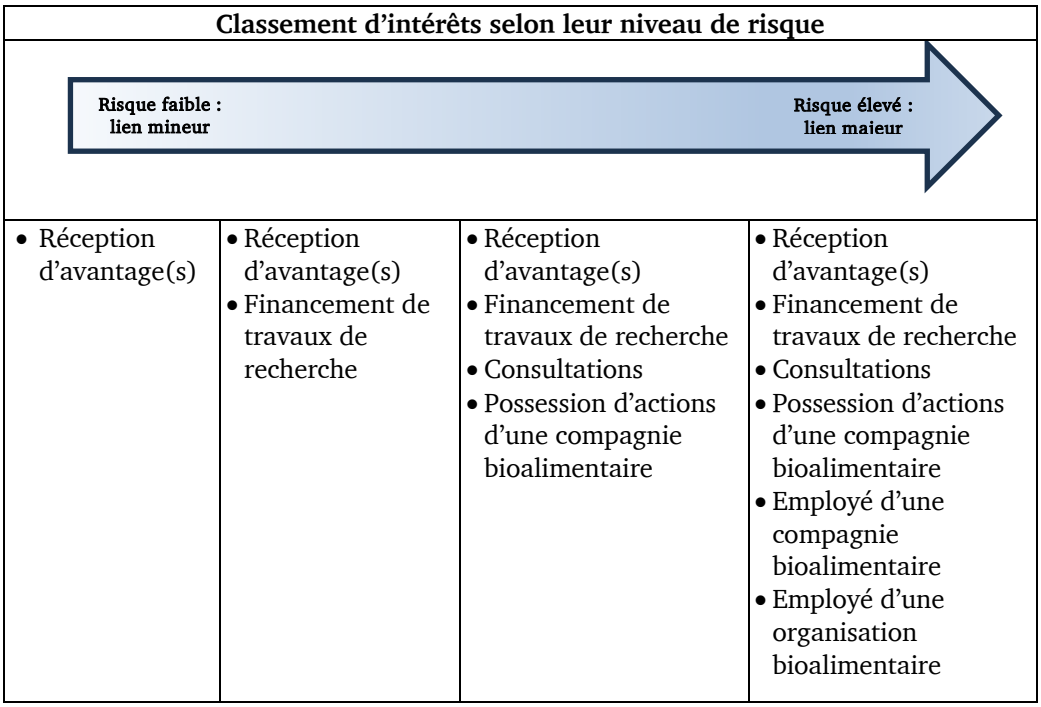
transparent et cohérent. Tout en offrant un cadre général d'application, un tel guide permet également de moduler l'analyse des fiches en tenant compte des particularités de chaque individu, et ce, grâce aux différents critères qualitatifs considérés (10).

La littérature mentionne généralement qu'il est essentiel d'aller au-delà de la déclaration d'intérêts pour mitiger leurs effets nocifs (47). Or, de pair avec cette observation, on propose rarement des guides ou des critères pour encadrer l'évaluation des intérêts déclarés et faciliter, ultimement, leur gestion. La grille proposée s'inspire donc principalement de deux guides d'analyse élaborés en France pour évaluer les intérêts déclarés via les déclarations publiques d'intérêts des membres ou des proches collaborateurs de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ainsi que de la Haute Autorité de Santé (HAS) (voir Annexes 1-2). L'ANSES est une agence française qui a pour mandat principal de fournir le support scientifique et technique nécessaire à l'État afin qu'il puisse prendre des décisions informées en matière de salubrité (60), alors que la HAS est une institution publique indépendante à vocation scientifique qui vise à favoriser la régulation du système de santé français (61). L'ANSES et la HAS s'apparentent à l'Observatoire dans la mesure où elles disposent de comités similaires à la CAE. Ceux-ci ont également pour mission d'encourager une structure de gouvernance éthique en prévenant notamment les conflits d'intérêts et en assurant leur gestion au besoin (55,60,62). C'est d'ailleurs dans cette optique que leur comité chargé d'assurer la transparence de l'organisation a élaboré des guides de déclaration d'intérêts et de gestion de ceux qui sont conflictuels.

L'intensité du lien d'intérêt

La figure 1 permet de discerner dans quelle mesure non seulement ce ne sont pas tous les liens d'intérêt qui présentent d'emblée le même niveau de risque (63), mais que le risque inhérent à certains intérêts peut lui-même varier. Certains peuvent toujours être évidents et très risqués de par leur nature, comme le fait d'être l'employé d'une compagnie bioalimentaire dont les intérêts sont susceptibles d'être affectés significativement par les activités de l'Observatoire (10). D'autres liens d'intérêt peuvent fluctuer davantage en intensité : être parfois un lien mineur à faible risque et, en d'autres circonstances, être considérés comme un lien d'intérêt majeur au niveau de risque élevé. Ainsi, il peut arriver que le niveau de risque associé au fait de voir ses activités de recherche financées par le secteur privé soit beaucoup plus important s'il implique, par exemple, de larges sommes d'argent que celui associé au fait d'être consultant ou de détenir des actions dans une compagnie bioalimentaire (43). Cette fluctuation s'explique par les différents facteurs qui font varier l'intensité du lien d'intérêt.

Figure 1. Appréciation du niveau de risque de l'intérêt déclaré selon son intensité



Adapté de Newton (43)

Voici les différents facteurs qui font fluctuer l'intensité du lien d'intérêt :

- La **fréquence des relations** desquelles émerge ce lien : s'agit-il de relations ponctuelles, régulières, fréquentes ? (11) Plus les relations sont fréquentes, plus le lien sera considéré comme majeur et à risque élevé de conflits d'intérêts.
- Le **montant ou le niveau des avantages** reçus : s'ils sont financiers ou matériels, à combien s'élève leur montant ? S'ils ne sont pas monétaires, quel est leur niveau ? (11) Plus leur montant ou leur niveau est élevé, plus le lien sera considéré comme majeur et à risque élevé de conflits d'intérêts.
- La **dimension temporelle des liens** : sont-ils anciens, récents, permanents ? (11) Plus le lien d'intérêt est récent, plus il sera considéré comme présentant un risque élevé. Il en va de même avec la permanence. L'inverse est également vrai : plus le lien est ancien, plus son niveau de risque diminue, puisque l'intensité d'un lien d'intérêt s'estompe habituellement avec le temps. Ainsi, l'évolution d'un « lien d'intérêt majeur » en « lien d'intérêt mineur » peut survenir lorsqu'une période de temps raisonnable s'est écoulée (57).
    - *Mais qu'est-ce qu'une période de temps raisonnable pour considérer que l'intensité d'un lien s'est estompée ?* La réponse relève essentiellement de la discrétion et de la vocation de chaque entité ou institution. Elle varie donc légèrement en fonction du contexte (64). En France, par exemple, selon le décret relatif à la déclaration publique d'intérêts et à la transparence en matière de santé publique et de sécurité sanitaire, tous les liens d'intérêt doivent être déclarés dans la mesure où ils sont survenus dans les cinq années précédant la déclaration (65). Lorsqu'il est question de journaux médicaux, Fontana fait valoir que la période pertinente concerne plutôt les 3 années précédant la soumission d'un article (64).

- *Est-ce qu'au sein même de la période de temps dite raisonnable, l'intensité d'un lien d'intérêt peut s'estomper ?* Peu importe la période de temps pertinente choisie pour différencier les liens d'intérêt qui doivent être déclarés de ceux qui n'ont pas à l'être, il est important de souligner qu'un lien d'intérêt a priori majeur peut ne plus l'être au moment de l'évaluation de la fiche de déclaration (11), et ce, même s'il est survenu lors des années jugées pertinentes à la déclaration. Par exemple, il est possible de considérer qu'un lien financier majeur s'estompe plus rapidement en un lien mineur qu'un lien d'intérêt non financier, puisque, généralement, il peut plus aisément être rompu et n'engage habituellement pas le déclarant dans une relation durable (57). À cet effet, la HAS a déterminé qu'au moins trois années doivent généralement s'écouler avant de moduler à la baisse l'appréciation du risque d'un lien d'intérêt a priori majeur (11). Essentiellement, ce qu'il faut garder à l'esprit dans la détermination de ces périodes de temps, c'est que pour préserver la confiance du public, il est toujours préférable de privilégier des périodes de temps un peu plus longues qui mènent à la déclaration d'un maximum de liens d'intérêt (66).

Grilles d'analyse des liens d'intérêt déclarés

Cette sous-section présente le guide d'analyse présenté au CAE pour favoriser une évaluation uniforme des fiches de déclaration et pour faciliter la prise de décision relative à la troisième étape du processus, soit la gestion des liens d'intérêt majeurs suscitant une présomption en ce qui a trait à leur caractère conflictuel.

Possession de liens directs ou indirects avec une organisation, un organisme ou une entreprise du secteur bioalimentaire (10,11,67)		
Liens d'intérêt à déclarer	**Situation déclarée et Intensité du lien d'intérêt**	
	Majeur	*Mineur*
Possession d'intérêts financiers dans le capital d'une entreprise du secteur bioalimentaire (valeurs mobilières cotées ou non, actions, options, parts ou autres avoirs financiers).	Détention d'une part **importante** du capital (= ou > 5%) d'une entreprise du secteur bioalimentaire susceptible de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.	Détention d'une part **négligeable** (< 5%) du capital d'une société susceptible de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.
Participation présente ou passée (5 dernières années) à une instance décisionnelle d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire.	Membre, rémunéré ou non, du conseil d'administration ou d'autres instances décisionnelles d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire **susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.	Membre, rémunéré ou non, du conseil d'administration ou d'autres instances décisionnelles d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire **non susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.
Exercice présent ou passé (5 dernières années) d'une activité de consultant, de conseil ou d'expertise auprès d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire.	Activité de consultant, de conseil ou d'expertise **régulière**, **avec ou sans rémunération**, auprès d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire **susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.	Activité de consultant, de conseil ou d'expertise **occasionnelle**, **avec rémunération**, auprès d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire **susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.

		Activité de consultant, de conseil ou d'expertise **occasionnelle**, **sans rémunération**, auprès d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire **susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.
		Activité de consultant, de conseil ou d'expertise **régulière ou non**, **avec ou sans rémunération**, auprès d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire **non susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.
Exercice présent ou passé (5 dernières années) d'une activité rémunérée ou non au sein d'un organisme, d'une organisation ou d'une industrie du secteur bioalimentaire (activité libérale, rémunérée ou bénévole).	Activité au sein d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire **susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.	Activité au sein d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire **non susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire, mais dont l'activité, les objectifs, les techniques ou les produits sont reliés au champ de compétence de l'Observatoire.

Réception d'un avantage, qu'il soit en nature ou en argent, d'une personne, d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise qui œuvre dans le secteur bioalimentaire en raison d'une faveur ou d'un service rendu (10,67)		
Liens d'intérêt à déclarer	**Situation déclarée et Intensité du lien d'intérêt**	
	Majeur	*Mineur*
La rédaction d'articles et les interventions réalisées (dans les 5 dernières années) dans des congrès, conférences, colloques ou encore les formations organisés ou financés par des organisations, organismes ou entreprise privés du secteur bioalimentaire.	Intervention (rédaction d'articles, congrès, conférences, colloques, formations, etc.) pour laquelle un individu est **rémunéré ou compensé (ex. : prise en charge des frais d'extension de séjour ou des frais de déplacement d'un accompagnateur non intervenant**) par une organisation, un organisme ou une entreprise du secteur bioalimentaire **susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.	Intervention (rédaction d'articles, congrès, conférences, colloques, formations, etc.) pour laquelle un individu est **non rémunéré ou compensé (ex. prise en charge des frais d'inscription ou de déplacement**) par une organisation, un organisme ou une entreprise du secteur bioalimentaire **susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire (10,67).
		Intervention (rédaction d'articles, congrès, conférences, colloques, formations, etc.) pour laquelle un individu est **avec ou sans rémunération ou compensé (ex. prise en charge des frais d'inscription ou de déplacement**) par une organisation, un organisme ou une entreprise du secteur bioalimentaire **non susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.

Intérêt propre à un membre de la famille, à des amis ou à des relations professionnelles actuelles qui vous a placé ou est susceptible de vous placer en situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent (10,67)		
Liens d'intérêt à déclarer	**Situation déclarée et Intensité du lien d'intérêt**	
	Majeur	*Mineur*
Membre de la famille rapprochée, amis ou proches collègues de travail salarié ou possédant des intérêts financiers dans un organisme, une organisation ou une entreprise du secteur bioalimentaire.	Membre de la famille rapprochée, amis ou proche collègue de travail **salarié ou actionnaire d'une part importante** d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire **susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.	Membre de la famille rapprochée, amis ou proche collègue de travail **actionnaire d'une part négligeable** d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire **susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.
		Membre de la famille rapprochée, amis ou proche collègue de travail **salarié ou actionnaire d'une part importante** d'une organisation, d'un organisme ou d'une entreprise du secteur bioalimentaire **non susceptible** de bénéficier ou d'être pénalisée par les activités de l'Observatoire.

Autres liens d'intérêt
En raison de la multiplicité de liens pouvant être déclarés, ceux-ci seront analysés au cas par cas.

3) Gestion des liens d'intérêt conflictuels

Les liens d'intérêt majeurs identifiés — ceux dont le niveau d'intensité (ou de risque de conflit d'intérêts) est élevé (11,57) — suscitent une sorte de présomption de conflit d'intérêts en raison du doute raisonnable qu'ils soulèvent sur la capacité d'un individu à faire preuve du niveau d'impartialité et d'indépendance que requiert sa fonction ou son statut (11,57). Or, une fois que les liens d'intérêt risquant d'entrer en conflit avec l'intérêt premier de l'Observatoire sont identifiés, la CAE a la responsabilité d'élaborer un plan de gestion du conflit d'intérêts (56).

Bien que ces stratégies de gestion doivent être adaptées à la réalité de chaque déclarant, il est nécessaire que celles-ci soient cohérentes et relativement uniformes afin d'assurer la transparence des décisions prises par le CAE. Cette section présente diverses stratégies de gestion de liens d'intérêt majeurs que la CAE peut utiliser autant auprès des déclarants du comité directeur qu'auprès de ceux des comités consultatifs afin de maximiser la capacité de l'Observatoire à respecter son intérêt premier identifié précédemment.

Évincement de l'Observatoire

Lorsqu'un lien d'intérêt d'un membre de l'Observatoire entre gravement en conflit avec l'intérêt premier de l'Observatoire et affecte sérieusement — réellement, potentiellement ou en apparence — sa capacité à poursuivre ses objectifs, la CAE doit, lorsque les circonstances le permettent, offrir au déclarant le choix de mettre fin à la relation entraînant cet intérêt conflictuel ou de quitter ses fonctions. Lorsque les circonstances ne permettent pas à l'individu de mettre fin à la relation par laquelle émerge le lien d'intérêt dans un délai raisonnable, l'individu se voit dans l'obligation de cesser son implication au sein de l'Observatoire (10). Cette politique de gestion s'harmonise avec la littérature. En effet, de nombreux auteurs prônent l'exclusion complète de membres dont les liens d'intérêt majeurs menacent sérieusement la crédibilité et l'indépendance de l'institution à laquelle ils sont

affiliés (68). Toutefois, il convient de souligner que certains auteurs font également valoir que cela ne veut pas pour autant dire que ces individus, une fois exclus, ne peuvent pas être appelés à intervenir de manière ponctuelle comme conseillers si leur expertise est pertinente à un dossier, et ce, sans participer aux délibérations et sans voter (59,68). En effet, il arrive que se priver entièrement de la perspective d'un expert puisse être plus dommageable que le conflit d'intérêts en tant que tel (68). C'est pour cela que le CAE a prévu une telle exception à l'exclusion *complète* de l'expert.

Cette stratégie de gestion est considérée en tout temps par la CAE: que ce soit lors de la sélection des membres ou lors de toute mise à jour de la fiche de déclaration d'intérêts, que celle-ci soit annuelle ou ponctuelle. Par ailleurs, afin de limiter les situations dans lesquelles il pourrait s'avérer nécessaire d'évincer une personne collaborant avec l'Observatoire, le CAE instaure lorsqu'il le juge opportun un « ticket modérateur » permettant d'assurer qu'un collaborateur potentiel remplisse des critères prédéterminés (ex. : absence de lien d'intérêt avec l'industrie) et adhère aux valeurs de l'Observatoire avant même son entrée en fonction.

Limitation de la participation du membre

Dans certaines circonstances où le lien d'intérêt est de plus faible intensité (ex. : n'est pas permanent, date de quelques années, etc.), mais que l'impartialité et l'indépendance du déclarant sont tout de même susceptibles d'être érodées par ses liens d'intérêt, la CAE peut recommander que le déclarant voit sa participation limitée par son exclusion de l'étude de certains dossiers, ou encore par la suspension de son droit de vote lorsque lesdits dossiers sont à l'ordre du jour (10,11,59). Pour mettre en œuvre cette stratégie de gestion, un tableau résumant l'ensemble des liens d'intérêt des membres de chaque comité ainsi que les recommandations de la CAE est créé et mis à jour au fur et à mesure que les fiches de déclaration d'intérêts sont actualisées. Ce tableau récapitulatif est mis à la disposition de celui ou celle qui préside les rencontres de chaque comité. Au début de chaque rencontre, le président ou la présidente présente tout nouveau lien d'intérêt des membres ou rappelle ceux qui sont restés inchangés depuis la dernière rencontre. À la lumière des recommandations du CAE inclus dans le tableau, lorsque les dossiers à l'ordre du jour nécessitent la limitation du rôle d'un ou des individus, le président les invite à se retirer des délibérations ou du vote (11). Finalement, il convient de souligner que l'exclusion et la limitation de la participation d'un membre sont plus faciles lorsque le lien d'intérêt est « externe » à l'individu (ex. : relationnel ou encore financier) plutôt qu'« interne », qui ne peut pas facilement être dissocié de l'individu (ex. : croyances et expériences personnelles). En effet, s'il est vrai qu'il est relativement facile de dissoudre un conflit d'intérêts financiers (ex. : en désinvestissant), ceci est beaucoup moins évident avec les conflits d'intérêts non financiers : les croyances et les expériences personnelles d'un individu ne peuvent pas être éliminées (13).

La littérature semble plutôt défavorable à l'exclusion ou à la limitation de la participation d'un membre sous prétexte de l'existence d'un conflit d'intérêts non financier personnel (ex. : adhésion à une certaine idéologie ou ligne de pensée). Une telle action semble problématique pour diverses raisons. Premièrement, agir de la sorte diminuerait la multiplicité de points de vue entourant une question scientifique et, par le fait même, les débats d'idées (13). Ceci est particulièrement problématique lorsque l'on considère, d'une part, que la science s'est développée grâce aux désaccords et aux débats d'idées et que, d'autre part, les experts avec des points de vue forts sur certaines questions peuvent être des contributeurs clés dans des débats scientifiques houleux (69). Deuxièmement, réduire la diversité des points de vue impliquée dans la prise de décision est, selon d'autres auteurs, injuste. En effet, agir de la sorte sous-entend que ceux qui ne sont pas exclus ou dont la

participation n'est pas limitée sont plus « objectifs ». Or, dans les faits, ceux-ci ont sans aucun doute d'autres croyances et expériences personnelles ou « intellectual commitments » (47).

Ultimement, ce qui semble la meilleure stratégie pour gérer ce type de conflits se situe en aval, en assurant d'emblée que les membres de divers comités ont des idées et des « intellectual commitments » variées qui s'équilibrent et c'est ce que le CAE fait (69). Ainsi, lors de la constitution d'un comité ou lors de la sélection d'un nouveau membre pour pourvoir un poste vacant, la CAE se pose les questions suivantes :

- Quelle est l'identité professionnelle de chaque candidat ? Quelles sont leur discipline, leur éducation, leur formation ? Où était-il employé auparavant ? Quels sont leurs domaines de recherche et leur perspective théorique ?
- Quelles caractéristiques personnelles sont pertinentes ? Quel âge ont-ils ? Quelle est leur ethnicité ? Quel est leur genre ? Quelles sont leurs affiliations religieuses et politiques ? (47)

À la lumière de ces questionnements, afin de favoriser une réelle diversité intellectuelle et d'opinions, le CAE encourage la sélection d'un candidat ou d'un autre en fonction des perspectives qui sont représentées ou sous-représentées (47).

Assurer des collaborations bénéfiques

Les collaborations avec les industries privées dans le domaine de l'alimentation ou encore avec des OBNL peuvent être acceptables dans la mesure où celles-ci sont encadrées par des mécanismes de prévention et de gestion des conflits d'intérêts rigoureux, et où les acteurs concernés se conforment à des normes éthiques de haut niveau (8). Les prochaines sections offrent un survol des éléments clés que l'Observatoire prend désormais en considération dans les collaborations avec les acteurs bioalimentaires. Elles sont principalement inspirées des écrits de Corinna Hawkes, professeure en *Food Policy* de renom amplement citée lorsqu'il est question de collaborations transparentes avec le secteur industriel (44,70) et d'un document créé sous la coordination de Monsieur Yves G. Jalbert, ancien conseiller scientifique à l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), dans le cadre d'une activité intitulée : « *Collaborer ou non avec l'industrie agroalimentaire dans la lutte contre l'obésité ?* » tenue le 26 novembre 2014 dans le cadre des Journées annuelles de santé publique. Ces propositions, que l'Observatoire a adoptées, s'articulent autour d'éléments clefs caractérisant toute collaboration bien gouvernée : l'identification spécifique des rôles et responsabilités des collaborateurs, une supervision adéquate des résultats visés et du collaborateur, l'identification et la gestion des conflits d'intérêts et la transparence (71).

1) Procéder à une analyse de risque préliminaire

D'emblée, pour évaluer le niveau de risque d'une possible collaboration, les membres de l'Observatoire sont guidés par les deux questions suivantes suggérées par Hawkes :

1. Est-ce qu'une collaboration permettrait d'atteindre les objectifs visés plus rapidement et plus efficacement ?
2. Est-ce que les intérêts en jeux (des deux parties) favorisent ou menacent l'atteinte de l'intérêt principal et des objectifs de l'Observatoire ? (72; traduction libre)

Si une collaboration permet d'atteindre les objectifs visés par l'Observatoire plus rapidement et plus efficacement, mais que celle-ci nuit à la poursuite de son intérêt premier, elle est immédiatement écartée. Évidemment, il en est de même si la collaboration incite l'Observatoire à agir de manière contraire à sa mission et à pervertir son intérêt premier (73).

Cette façon de faire est cruciale pour conserver la crédibilité de l'Observatoire dans la communauté. En effet, des collaborations dont l'acceptabilité est d'emblée chancelante ont de fortes chances d'éroder la confiance du public et, par le fait même, de miner leur crédibilité (44). Ne pas collaborer au départ ou se désengager d'une collaboration est donc parfois plus souhaitable (44,47).

2) Déterminer le meilleur type de collaboration

Lorsqu'une collaboration est envisagée avec une entreprise privée, puisqu'elle est susceptible d'accélérer l'atteinte des objectifs de l'Observatoire sans nuire à son intérêt principal, il est essentiel que le type de collaboration le plus souhaitable soit clairement identifié par l'Observatoire lorsqu'il entre en communication avec l'acteur privé (74). À cet égard, il se pose la question suivante proposée par Hawkes : « Quel type de collaboration est le plus susceptible de contribuer à l'atteinte des objectifs visés [par l'Observatoire] sans nuire à son intérêt principal? » (71 ; traduction libre).

Tel qu'expliqué dans la première partie du texte, il existe différents types de collaborations avec l'industrie bioalimentaire. Tel que l'illustre le tableau 1 présenté dans la première section, en fonction de leur format et de leurs implications, elles varient dans leur degré de complexité et, par le fait même, dans leur niveau de risque (44). Pour choisir un type de collaboration adapté aux besoins de l'Observatoire, ses administrateurs doivent garder à l'esprit que plus la collaboration implique un niveau de risque de conflit d'intérêts apparent ou réel élevé, plus la crédibilité et l'indépendance de l'Observatoire sont mises à l'épreuve, et plus les mesures pour prévenir et gérer les conflits d'intérêts doivent être importantes afin que sa capacité à poursuivre son intérêt principal ne soit pas affectée. Ainsi, comme indiqué dans le sommaire exécutif de l'Observatoire, les partenariats doivent parfois être reconsidérés, ou dans certains cas évités, puisque, pour assurer son indépendance et sa crédibilité, aucun acteur de l'industrie bioalimentaire ne devrait être « impliqué dans la gouvernance décisionnelle de l'Observatoire » (75). À la lumière de l'étude de faisabilité, les collaborations avec le secteur agroalimentaire relèveront principalement des relations transactionnelles (5).

3) Définir les rôles et les responsabilités

Une fois le type de collaboration le plus souhaitable choisi, l'Observatoire définit clairement les rôles et les responsabilités de chaque entité collaboratrice. Ceci s'avère un facteur clé d'une collaboration réussie et efficace (71). Il est important que tous les collaborateurs connaissent leur rôle, la portée de celui-ci, ce qui est attendu d'eux et ce qui ne l'est pas afin de pouvoir atteindre les objectifs visés par la collaboration (71). La question clé mise de l'avant à cette étape est donc « Quels collaborateurs sont requis pour atteindre les objectifs et dans quels rôles ? » (71 ; traduction libre).

4) Identifier les possibles conflits d'intérêts

Une fois que les collaborateurs requis pour atteindre les objectifs sont identifiés, l'Observatoire identifie les conflits d'intérêts susceptibles d'émerger de la collaboration. Ceux-ci peuvent être réels, potentiels ou apparents. En l'absence de conflit d'intérêts, il est possible de passer à la prochaine étape. En présence de conflit d'intérêts, on doit évaluer la portée de celui-ci. Pour ce faire, différentes questions sont posées :

- Quelle est la nature du conflit d'intérêts (réelle, potentielle ou apparente) ?
- Quels intérêts ou responsabilités se trouvent en conflit ?
- Quels acteurs des parties concernées sont directement impliqués dans le conflit d'intérêts ?

- Les intérêts ou responsabilités sont-ils importants pour les parties impliquées ?
- Des réputations ou la crédibilité sont-elles menacées ou mises en péril ?
- L'indépendance de l'organisation est-elle compromise ?
- Comment le conflit d'intérêts peut-il être perçu par les gens externes à l'organisation ?
- Quels sont les risques et dommages potentiels sur les objectifs de santé et bien-être de l'organisation ?
- Quels autres acteurs peuvent être touchés par ces risques et dommages ? (76)

À la lumière de ces questionnements, s'il n'est pas possible de gérer adéquatement le conflit d'intérêts, la collaboration cesse d'être envisagée. Si un plan de gestion est possible, celui-ci est présenté au(x) potentiel(s) collaborateur(s). Il est dès lors possible de procéder à la prochaine étape uniquement si ce dernier accepte le plan de gestion proposé (voir Annexe 3) (76).

5) Convenir d'objectifs communs

De par son rôle social, il est probable que les objectifs et les motivations de l'Observatoire le poussant à initier une collaboration se distinguent de ceux de ses collaborateurs (5,71). Ces différences sont normales. Ce qui demeure essentiel pour le succès d'une collaboration, c'est l'unité autour d'objectifs partagés par tous les collaborateurs. Pour maximiser leur effet, ceux-ci doivent être « spécifiques, mesurables et réalistes » (71 ; traduction libre). À ce stade-ci, Hawkes indique que la question qu'il est nécessaire de se poser est la suivante : « Quels sont les objectifs visés, nécessitent-ils une collaboration avec le secteur privé pour les atteindre et comment ceux-ci peuvent-ils être articulés, atteints et mesurés avec les collaborateurs que nous avons? » (71 ; traduction libre). D'ailleurs, une fois qu'il y a un accord clair, précis et transparent entre les partenaires, celui-ci fait office de contrat détaillé qui assure, peu importe le type de collaboration préconisée, l'intégrité et l'indépendance de l'Observatoire. Idéalement, cette entente se fait sans donner un droit de regard à l'industrie (c.-à-d. un pouvoir d'influencer les orientations ou la prise de décisions) (8). Ceci réduit considérablement les chances que l'Observatoire soit lié par des conditions pouvant limiter son indépendance et accroître le risque de conflit d'intérêts apparents ou réels, c.-à-d. qui lui sont nuisibles et qui sont contraires à son intérêt premier (73).

6) Être transparent

La transparence est un concept phare à toutes les étapes du processus de collaboration avec le secteur privé. Si le contenu de la collaboration n'est pas accessible au public et explicite, il existe un risque important que cela suscite de la suspicion et affecte la confiance du public en l'intégrité de l'Observatoire. Parfois, il peut s'avérer difficile pour les profanes de concevoir dans quelle mesure deux entités aux intérêts primaires de prime abord si distincts peuvent réellement collaborer sur un pied d'égalité (71). Ainsi, l'Observatoire déclare les rôles et les responsabilités de chaque collaborateur et toute information pertinente (ex. : valeurs des contributions en espèce ou en nature, contenu/sujet des échanges et des discussions). D'ailleurs, il est intéressant de souligner que l'accessibilité à ces informations cruciales a non seulement pour effet de favoriser la confiance du public et des différents acteurs du milieu en l'Observatoire (même si la déclaration peut parfois avoir l'effet contraire, c.-à-d. diminuer la confiance du public), mais contribue également à éduquer la population sur les bénéfices pouvant découler de collaborations transparentes qui ont au cœur de leur action le bien-être de la population (77). À cet égard, plusieurs questions peuvent se poser pour assurer la transparence du processus de collaboration avec le secteur privé. Notamment, « Comment pouvons-nous le mieux définir et communiquer les rôles et les responsabilités aux

collaborateurs ainsi qu'au public afin de favoriser l'efficacité et la légitimité de la collaboration ? » (71 ; traduction libre).

7) Suivre de près l'évolution

Une fois que la collaboration est mise en place, un mécanisme de surveillance est mis en place pour évaluer au fur et à mesure le rendement de la collaboration. En plus de maximiser son efficacité, un tel mécanisme favorise la légitimité ainsi que la crédibilité de celle-ci et, par le fait même, la confiance du public envers elle. La question générale que l'Observatoire se pose à ce stade-ci est donc « Quel système devrait être mis en place pour surveiller de près l'état de la collaboration, quels indicateurs devraient être utilisés pour mesurer son efficacité et qui devrait être responsable d'exercer ce rôle de surveillance ? » (71 ; traduction libre).

Synthèse

Afin d'être transparent et d'assurer sa capacité à poursuivre son intérêt premier, l'Observatoire — via le Comité aviseur en éthique — a mis en place un processus de collecte d'informations sur les liens d'intérêt de ses membres par l'intermédiaire d'un formulaire de « Déclaration d'intérêts » devant être rempli annuellement (ou avant si un intérêt nouveau se manifeste dans l'intervalle) ainsi qu'une politique d'évaluation des liens d'intérêt et de gestion des conflits d'intérêts. Le tout, en se basant sur les meilleures pratiques recensées dans la littérature qui lui ont été présentées dans le document de travail déposer en 2017. En ce qui a trait aux collaborations potentielles entre l'Observatoire et différents organismes publics ou privés, les mesures adoptées par l'Observatoire calquées sur les suggestions faites dans ce chapitre laissent penser que celles-ci sont possibles dans la mesure où elles ne risquent en aucun cas de pervertir l'intérêt premier de l'Observatoire, de miner la confiance du public à son égard ou encore sa crédibilité dans le secteur.

Conclusion

Ce chapitre a présenté les mesures de déclaration et de gestion des conflits d'intérêts adoptées par l'Observatoire en se basant sur le document de travail qui a été remis en 2017 à la CAE pour le soutenir dans la poursuite de sa mission. Dans un premier temps, une synthèse de la littérature a été présentée sur les conflits d'intérêts dans le milieu de la recherche en nutrition ainsi que celle sur la bonne gouvernance institutionnelle relativement aux collaborations entre l'industrie bioalimentaire et le secteur de la recherche nutritionnelle. Celle-ci a permis de mettre en évidence le fait que, dans le contexte actuel de la recherche nutritionnelle, la présence de liens d'intérêt et de conflit d'intérêts ne peut être évitée. En ce sens, il a été souligné comment il est donc essentiel d'adopter des mécanismes de déclaration et de gestion des liens d'intérêt transparents et efficaces pour assurer l'intégrité institutionnelle d'entités dont l'intérêt premier est d'assurer la santé populationnelle. Dans un deuxième temps, les recommandations qui ont été faites à la CAE de l'Observatoire pour favoriser la gestion éthique des liens d'intérêt de l'Observatoire et de ses membres, ainsi que de saines collaborations avec l'industrie bioalimentaire ont été présentées. Plus spécifiquement, les étapes d'un processus de déclaration, d'analyse et de gestion des liens d'intérêt des membres ont été détaillées et des questions pertinentes à poser pour orienter des prises de décision garantes de la préservation de l'intégrité institutionnelle de l'Observatoire lors de collaborations possibles avec le secteur privé ont été présentées. Finalement, il est espéré que les recommandations contenues dans ce chapitre puissent servir d'inspiration et de guide pour d'autres institutions publiques qui, comme l'Observatoire, souhaitent assurer leur intégrité institutionnelle par un processus transparent de déclaration et de gestion des conflits d'intérêts ainsi que par des partenariats équilibrés avec le secteur privé.

Annexe aux outils de décision

Annexe 1 : Outils pour l'analyse et la gestion des conflits d'intérêts

ANSES — Liens et conflits d'intérêts : guide d'analyse des intérêts déclarés

Description du document : Ce document est le guide d'analyse des intérêts déclarés par les membres de l'ANSES. Il a servi d'inspiration pour celui qui est proposé dans la section intitulée « Évaluation de l'intensité des liens déclarés ».

Lien web

Aperçu :

N° de rubrique	Lien à déclarer	Situation déclarée	Intensité du lien d'intérêt
1.	**Activité principale**		
	Activité(s) principale(s) rémunérée(s) ou non, exercée(s) actuellement et au cours des 5 dernières années à temps plein ou à temps partiel[1]	Activité au sein d'une entreprise ou d'un organisme **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses et dont l'activité, les techniques ou les produits entrent dans le champ de compétence de l'Anses*	**Lien majeur**
		Activité au sein d'une entreprise ou d'un organisme **non susceptible de** tirer un bénéfice tangible ni d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses mais dont l'activité, les techniques ou les produits entrent dans le champ de compétence de l'Anses*	Lien mineur
		Activité au sein d'une entreprise ou d'un organisme **non susceptible de** tirer un bénéfice tangible ni d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses et dont ni l'activité, ni les techniques ni les produits n'entrent dans le champ de compétence de l'Anses*	Lien hors champ
2.	**Activités exercées à titre secondaire**		
2.1		Membre, **avec ou sans rémunération**, du conseil d'administration, du conseil de surveillance, du directoire ou équivalent, d'un organisme **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	**Lien majeur**

[1] Activité(s) salariée(s), activité indépendante ou autre (activité bénévole, retraité(e)…)

	Participation à une instance décisionnelle d'un organisme public ou privé dont l'activité, les techniques ou les produits entrent dans le champ de compétence, en matière de santé publique et de sécurité sanitaire, de l'organisme / des organismes ou de l'instance / des instances collégiale(s), objet(s) de la déclaration.[2]	Membre, **avec ou sans rémunération**, du conseil d'administration, du conseil de surveillance, du directoire ou équivalent d'un organisme **non susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses ou n'entrant pas dans le champ de compétence de l'Anses*	Lien mineur ou hors champ
2.2	Activité(s) de consultant, de conseil ou d'expertise exercée(s) auprès d'un organisme public ou privé entrant dans le champ de compétence, en matière de santé publique et de sécurité sanitaire, de l'organisme / des organismes ou de l'instance / des instances collégiale(s), objet(s) de la déclaration.[3]	Activité de consultant, de conseil ou d'expertise **rémunérée** auprès d'un organisme **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	**Lien majeur**
		Activité de consultant, de conseil ou d'expertise régulière, **non rémunérée**, auprès d'un organisme **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	**Lien majeur**
		Activité de consultant, de conseil ou d'expertise **occasionnelle, non rémunérée**, auprès d'un organisme **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	Lien mineur
		Activité de consultant, de conseil ou d'expertise **occasionnelle ou non, rémunérée ou non**, auprès d'un organisme **non susceptible de** tirer un bénéfice tangible ni d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses ou n'entrant pas dans le champ de compétence de l'Anses*.	Lien mineur ou hors champ
2.3	Participation (s) à des travaux scientifiques ou des études pour des organismes publics ou privés entrant dans le champ de compétence, en matière de santé publique et de sécurité sanitaire, de l'organisme / des organismes ou de l'instance / des instances collégiale(s), objet (s) de la déclaration.	Participation à des travaux, **avec rémunération individuelle significative**, ou mise à disposition de moyens matériels significatifs, provenant d'un organisme, public ou privé, **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	**Lien majeur**
		Participation à des travaux**, sans rémunération individuelle,** mais avec financement versé à l'employeur, par un organisme, public ou privé, **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	Lien mineur

[2] Sont notamment concernés les établissements de santé, les entreprises et les organismes de conseil, les organismes professionnels (sociétés savantes, réseaux de santé, CNPS) et les associations, dont les associations des usagers du système de santé.

[3] Sont notamment visées par cette rubrique les activités de conseil ou de représentation, la participation à un groupe de travail, ou à un conseil scientifique, les activités d'audit ou la rédaction de rapports d'expertise.

		Participation à des travaux, **avec ou sans rémunération individuelle**, provenant d'un organisme public ou privé **non susceptible de** tirer un bénéfice tangible ni d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses ou n'entrant pas dans le champ de compétence de l'Anses*	Lien mineur ou hors champ
2.4		Toute intervention (rédaction d'article, congrès, conférence, colloque, réunion publique, formation…), **avec rémunération individuelle ou prise en charge des frais d'extension de séjour ou des frais de déplacement d'un accompagnateur non intervenant** par une entreprise ou un organisme **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	**Lien majeur**
		Toute intervention (rédaction d'article, congrès, conférence, colloque, réunion publique, formation…), **non rémunérée, avec prise en charge des frais d'inscription ou de déplacement** par une entreprise ou un organisme **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses	Lien mineur
		Toute intervention (rédaction d'article, congrès, conférence, colloque, réunion publique, formation…), **avec ou sans rémunération individuelle ou prise en charge des frais d'inscription ou de déplacement,** par une entreprise ou un organisme **non susceptible de** tirer un bénéfice tangible ni d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses ou n'entrant pas dans le champ de compétence de l'Anses	Lien mineur ou hors champ
2.5	Invention ou détention d'un brevet ou d'un produit, procédé ou toute autre forme de propriété intellectuelle non brevetée, en relation avec le champ de compétence en matière de santé publique et de sécurité sanitaire, de l'organisme / des organismes ou de l'instance / des instances collégiale(s), objet(s) de la déclaration.	Détenteur ou inventeur d'un brevet, d'un produit, d'un procédé ou de toute autre forme de propriété intellectuelle non brevetée, en relation avec un sujet ou une thématique traités par le déclarant, **avec ou sans rémunération***	**Lien majeur**
		Détenteur ou inventeur d'un brevet, d'un produit, d'un procédé ou de toute autre forme de propriété intellectuelle non brevetée, sans relation avec un sujet ou une thématique traités par le déclarant, **avec ou sans rémunération** ou n'entrant pas dans le champ de compétence de l'Anses*	Lien mineur ou hors champ

3.	**Activités que vous dirigez ou avez dirigées**		
	Direction d'activités qui ont bénéficié d'un financement par un organisme à but lucratif dont l'objet social entre dans le champ de compétence en matière de santé publique et de sécurité sanitaire, de l'organisme / des organismes ou de l'instance / des instances collégiale(s), objet(s) de la déclaration.[4]	Directeur/directrice d'une entité (service, UMR, département…) ou responsable de projet dont l'entité reçoit une **part significative de ses ressources** d'un ou de plusieurs contrats avec un organisme **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	**Lien majeur**
		Directeur/directrice d'une entité (service, UMR, département…) ou responsable de projet dont l'entité reçoit une **part non significative de ses ressources** d'un ou de plusieurs contrats, avec un organisme **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	Lien mineur
4.	**Participations financières**		
	Participations financières dans le capital d'une société dont l'objet social entre dans le champ de compétence en matière de santé publique et de sécurité sanitaire, de l'organisme / des organismes ou de l'instance / des instances collégiale(s), objet(s) de la déclaration.[5]	Détenteur d'une **part significative de capital** d'une société **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	**Lien majeur**
		Détenteur d'une **part non significative de capital** d'une société, **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	Lien mineur
5.	**Proches parents**		
	Proches parents ayant des activités ou des intérêts financiers dans toute structure dont l'objet social entre dans le champ de compétence en matière de santé publique et de sécurité sanitaire, de l'organisme / des organismes ou de l'instance / des instances collégiale(s), objet(s) de la déclaration[12].	Proche parent, **salarié ou actionnaire pour une part significative**, d'une entreprise ou d'un organisme **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	**Lien majeur**
		Proche parent, **seulement actionnaire pour une part non significative**, d'une entreprise ou d'un organisme **susceptible de** tirer un bénéfice tangible ou d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	Lien mineur

[4] Le type de rémunération peut prendre la forme de subventions ou de contrats pour des études ou des recherches, bourses ou parrainage, versements en nature ou numéraire, ou la mise à disposition d'équipements. Sont notamment concernés les présidents, trésoriers, membres des bureaux et conseils d'administration, y compris d'associations et de sociétés savantes.

[5] Doivent être déclarées dans cette rubrique les participations financières sous forme de valeurs mobilières, cotées ou non, qu'il s'agisse d'actions, d'obligations, ou d'autres actifs financiers en fonds propres dans une entreprise ou un secteur concerné, une de ses filiales ou une société dont elle détient une part du capital dans la limite de votre connaissance immédiate et raisonnablement attendue. Il est demandé d'indiquer le nom de l'établissement, entreprise ou organisme, le type de participation financière ainsi que leur montant en valeur absolue et en pourcentage du capital détenu. Doit ainsi être déclarée toute participation financière directe dans le capital d'une société supérieure à 5000 euros ou à 5 % du capital détenu. Les fonds d'investissement collectif de type SICAV ou FCP — dont la personne ne contrôle ni la gestion ni la composition — sont exclus de la déclaration.

		Proche parent, **salarié ou actionnaire pour une part significative**, d'une entreprise ou d'un organisme **non susceptible de** tirer un bénéfice tangible ni d'être nettement pénalisé par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	Lien mineur ou hors champ
6.	**Fonctions et mandats électifs exercés actuellement**[13]		
6	Conseiller municipal, maire, conseiller de communauté de communes, conseiller général, conseiller régional, député, sénateur.	Élu dont les attributions au titre de son mandat sont susceptibles d'être directement impactées par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	**Lien majeur**
	Conseiller municipal, maire, conseiller de communauté de communes, conseiller général, conseiller régional, député, sénateur.	Élu dont les attributions au titre de son mandat ou dont la collectivité ne sont pas susceptibles d'être directement impactées par les travaux, avis et décisions de l'Anses*	Lien mineur ou hors champ
7	**Autres liens dont vous avez connaissance, qui sont de nature à faire naître des situations de conflits d'intérêts**		
	Autres liens d'intérêt	Compte tenu de la diversité potentielle des situations déclarées dans cette rubrique, leur analyse s'effectue au cas par cas.	

Nota : * La terminologie retenue pour chaque rubrique de la grille est « champ de compétence de l'Anses », mais s'entend, dans le cadre de l'analyse des DPI, au regard du mandat de chaque expert au sein des différentes instances collégiales et pour les agents de l'Anses, au regard de la fonction de chaque agent.

Annexe 2

HAS — Guide des déclarations d'intérêts et de gestion des conflits d'intérêts :

Description du document : Ce document est un processus complet de déclaration, d'analyse et de gestion des déclarations d'intérêts des membres de la HAS.

Lien web

Aperçu : La partie 1 établit ce qui constitue un lien et un conflit d'intérêts. La partie 2 étaye en quoi consiste l'étape de déclaration des liens d'intérêt. La partie 3 offre une manière d'analyser les liens d'intérêt déclarés. Cette partie s'assimile dans son contenu à ce qui est proposé sous l'annexe 1, bien qu'il soit sous forme de texte plutôt que de tableaux. La partie 4 détaille comment gérer les intérêts jugés problématiques. La partie 5 décrit la structure et le fonctionnement du comité de déontologie et d'indépendance de l'expertise (similaire en certains points au CAE).

Annexe 3 : Outils pour assurer des collaborations bénéfiques

Yves Jalbert - Proposition d'un outil d'aide à la prise de décision dans le choix d'un partenaire pour la réalisation d'un projet ou d'une activité en lien avec l'alimentation ou l'activité physique :

Description du document : Cet outil permet de guider la prise de décision lorsque qu'une collaboration avec un autre acteur dans le secteur de l'alimentation est envisagée. Il a été développé sous la coordination de Monsieur Yves G. Jalbert, avec le soutien du comité scientifique de l'activité *Collaborer ou non avec l'industrie agroalimentaire dans la lutte contre l'obésité?* tenue le 26 novembre 2014 dans le cadre des Journées annuelles de santé publique.

Lien web

Aperçu :

Références

1. Getz GS, Reardon CA. Nutrition and cardiovascular disease. Arteriosclerosis, Thrombosis, and Vascular Biology. 2007;27(12):2499-506.
2. Payeur FF. Coup d'oeil sociodémographique — L'évolution récente des causes de décès au Québec: quel effet sur l'espérance de vie? Institut de la statistique du Québec; Mar 2017. Report No. 51.
3. McKinney RE, Jr, Pierce HH. Strategies for addressing a broader definition of conflicts of interest. JAMA. 2017;317(17):1727-8.
4. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.
5. Institut sur la nutrition et les aliments fonctionnels. Mise sur pied d'un Observatoire québécois sur la qualité nutritionnelle de l'offre alimentaire — Rapport d'un étude de faisabilité. Québec: Université Laval; 2014 Août.
6. INAF. Mission et vision. Université Laval.
7. INAF. Mission et orientations. Université Laval.
8. Simic V. Comment alimenter la recherche? Le financement de la recherche en santé des populations par l'industrie agroalimentaire. Maîtrise en santé communautaire — Promotion de la santé. Québec: Université Laval; 2016.
9. Vineis P, Saracci R. Conflicts of interest matter and awareness is needed. Journal of Epidemiology & Community Health. 2015;69(10):1018-20.
10. Agence nationale de sécurité sanitaire : alimentation, environnement, travail. Liens et conflits d'intérêts ; guide d'analyse des intérêts déclarés. 2017.
11. Haute Autorité de Santé. Guide des déclarations d'intérêts et de gestion des conflits d'intérêts. Juillet 2013.
12. Agence de la biomédecine. Guide d'analyse des intérêts déclarés. Version 2. 2011.
13. Bero L. Addressing bias and conflict of interest among biomedical researchers. JAMA. 2017;317(17):1723-4.
14. Rowe S, Alexander N, Clydesdale F, et al. Funding food science and nutrition research: financial conflicts and scientific integrity. Nutrition Reviews. 2009;67(5):264-72.
15. Marks JH. Toward a systemic ethics of public—private partnerships related to food and health. Kennedy Institute of Ethics Journal. 2014;24(3):267-99.
16. Lundh A, Lexchin J, Mintzes B, Schroll JB, Bero L. Industry sponsorship and research outcome. Cochrane Database of Systematic Reviews. 2017;2(2):MR000033.
17. Sismondo S. Pharmaceutical company funding and its consequences: A qualitative systematic review. Contemporary Clinical Trials. 2008;29(2):109-13.
18. Nestle M. Corporate funding of food and nutrition research: science or marketing? JAMA Internal Medicine. 2016;176(1):13-4.
19. Lesser LI, Ebbeling CB, Goozner M, Wypij D, Ludwig DS. Relationship between funding source and conclusion among nutrition-related scientific articles. PLOS Medicine. 2007;4(1):e5.
20. Bes-Rastrollo M, Schulze MB, Ruiz-Canela M, Martinez-Gonzalez MA. Financial conflicts of interest and reporting bias regarding the association between sugar-sweetened beverages and weight gain: a systematic review of systematic reviews. PLOS Medicine. 2013;10(12):e1001578.
21. Nakkash RT, Mugharbil S, Alaouié H, Afifi RA. Attitudes of public health academics toward receiving funds from for-profit corporations: a systematic review. Public Health Ethics. 2017;10(3):298-303.
22. Loder E. Big food, big pharma: is science for sale? BMJ. 2015;350:h795.

23. The PLoS Medicine Editors. PLoS Medicine series on big food: the food industry is ripe for scrutiny. PLOS Medicine. 2012;9(6):e1001246.
24. Gravel P. L'industrie alimentaire influence les politiques de Santé Canada. Le Devoir. 27 Nov 2013.
25. Mathieu R. Les modes d'influence de l'industrie pharmaceutique novatrice: Le cas de la Politique du médicament au Québec. Maîtrise en sciences politique. Québec: Université Laval; 2007.
26. Bekelman JE, Li Y, Gross CP. Scope and impact of financial conflicts of interest in biomedical research: a systematic review. JAMA. 2003;289(4):454-65.
27. Clancy M, Fuglie K, Heisey P. U.S. agricultural R&D in an era of falling public funding. Amber Waves. 20 Nov 2016.
28. Institut de recherche en immunologie et en cancérologie. IRIC: Vaincre le cancer différemment — Rapport d'activités 2014-2015. Montréal: Institut de recherche en immunologie et en cancérologie; 2016.
29. Département de microbiologie, infectiologie et immunologie. Chaires de recherche. Université de Montréal.
30. Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval. Chaire de recherche industrielle CRSNG sur les activités métaboliques et la fonctionnalité des cultures lactiques bioprotectrices (METABIOLAC). 2016.
31. Carroll AB. The four faces of corporate citizenship. Business and Society Review. 1998;100-101(1):1-7.
32. Komesaroff PA, Kerridge IH. Ethical issues concerning the relationships between medical practitioners and the pharmaceutical industry. Medical Journal of Australia. 2002;176(3):118-21.
33. Nestle M. Food Politics: How the Food Industry Influences Nutrition and Health. University of California Press; 2013.
34. Kessel M. Restoring the pharmaceutical industry's reputation. Nature Biotechnology. 2014;32(10):983-90.
35. Freedhoff Y, Hébert PC. Partnerships between health organizations and the food industry risk derailing public health nutrition. CMAJ. 2011;183(3):291-2.
36. Baird P. Getting it right: industry sponsorship and medical research. CMAJ. 2003;168(10):1267-9.
37. Joober R, Schmitz N, Annable L, Boksa P. Publication bias: What are the challenges and can they be overcome? Journal of Psychiatry & Neuroscience. 2012;37(3):149-52.
38. Mozaffarian D. Conflict of interest and the role of the food industry in nutrition research. JAMA. 2017;317(17):1755-6.
39. Radio-Canada. Des scientifiques à la recherche de fonds fédéraux. 8 Mars 2017.
40. Brown K, Rundall P, Lobstein T, Mwatsana M, Jeffery B. Open letter to WHO DG candidates: keep policy and priority setting free of commercial influence. The Lancet. 2017;389(10082):1879.
41. Kraak VI, Harrigan PB, Lawrence M, Harrison PJ, Jackson MA, Swinburn B. Balancing the benefits and risks of public—private partnerships to address the global double burden of malnutrition. Public Health Nutrition. 2012;15(3):503-17.
42. The Coca-Cola Company. The Coca-Cola Foundation.
43. Newton A, Lloyd-Williams F, Bromley H, Capewell S. Food for thought? Potential conflicts of interest in academic experts advising government and charities on dietary policies. BMC Public Health. 2016;16:735.

44. Healthy People and Communities—Steering Committee, Multi-Sectoral Partnerships Task Group. Discussion Paper: Public-Private Partnerships with the Food Industry. Ontario: Ministry of Health and Long-Term Care; Jul 2013.
45. Lucas M. Conflicts of interest in nutritional sciences: The forgotten bias in meta-analysis. World Journal of Methodology. 2015;5(4):175-8.
46. Cain DM, Detsky AS. Everyone's a little bit biased (even physicians). JAMA. 2008;299(24):2893-5.
47. Bero LA, Grundy Q. Why having a (nonfinancial) interest is not a conflict of interest. PLoS Biology. 2016;14(12):e2001221.
48. Proctor RN. The history of the discovery of the cigarette—lung cancer link: evidentiary traditions, corporate denial, global toll. Tobacco Control. 2012;21(2):87-91.
49. Besley JC, McCright AM, Zahry NR, Elliott KC, Kaminski NE, Martin JD. Perceived conflict of interest in health science partnerships. PLOS One. 2017;12(4):e0175643.
50. Mayes CR, Thompson DB. What should we eat? biopolitics, ethics, and nutritional scientism. Journal of Bioethical Inquiry. 2015;12(4):587-99.
51. Organisation for Economic Cooperation and Development. Managing a Conflict of Interest in the Public Sector — A Toolkit. 2005.
52. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. The dirt on coming clean: perverse effects of disclosing conflicts of interest. Journal of Legal Studies. 2005;34(1):1-25.
53. Association Canadienne des Professeures et Professeurs d'Université. Finances des universités : Tendances dans le nouveau millénaire, 2000-2001—2012-2013. Printemps 2015.
54. Cloutier AI, Bélisle-Pipon JC, Ringuette L, Doudenkova V, Williams-Jones B. Améliorer la compréhension et la gestion des conflits d'intérêts des experts conseillant la prise de décisions en santé publique. BioéthiqueOnline. 2016;5(38).
55. Comité aviseur en éthique. Amorce de réflexion : diagnostic gouvernance. Jun 2017.
56. Comité aviseur en éthique. Processus d'évaluation et de gestion des conflits d'intérêts (v.2).
57. Sauvé JM, Migaud D, Magendie JC. Pour une nouvelle déontologie de la vie publique — Rapport de la Commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique. France: Commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique. 26 Jan 2011.
58. Baur X, Budnik LT, Ruff K, Egilman DS, Lemen RA, Soskolne CL. Ethics, morality, and conflicting interests: how questionable professional integrity in some scientists supports global corporate influence in public health. International Journal of Occupational and Environmental Health. 2015;21(2):172-5.
59. Lo B, Grady D. Payments to physicians: does the amount of money make a difference? JAMA. 2017;317(17):1719-20.
60. Agence nationale de sécurité sanitaire : alimentation, environnement, travail. Synthèse des travaux du Comité de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts de l'Anses 9 mars 2011 — 9 mars 2016. 30 Mai 2017.
61. Haute Autorité de Santé. La HAS.
62. Haute Autorité de Santé. Décision n°2013.0133/MJ du 6 novembre 2013 du collège de la Haute Autorité de santé fixant la composition et les missions du Comité déontologie et indépendance de l'expertise et nommant ses membres. 6 novembre 2013.
63. Bélisle-Pipon JC, Ringuette L, Williams-Jones B. Expert advisory committees & conflict of interest. Impact Ethics. 6 avril 2017.

64. Fontanarosa P, Bauchner H. Conflict of interest and medical journals. JAMA. 2017;317(17):1768-71.
65. République Française. Décret n° 2012-745 du 9 mai 2012 relatif à la déclaration publique d'intérêts et à la transparence en matière de santé publique et de sécurité sanitaire. JORF n°0109. 10 mai 2012.
66. Fineberg HV. Conflict of interest: why does it matter? JAMA. 2017;317(17):1717-8.
67. Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire. Déclaration d'intérêts.
68. Stead W. The complex and multifaceted aspects of conflicts of interest. JAMA. 2017;317(17):1765-7.
69. Lenzer J. When is a point of view a conflict of interest? BMJ. 2016;355:i6194.
70. Ministère de la Santé et des Services sociaux. Collaboration avec l'industrie agro-alimentaire dans le cadre des travaux de la Table québécoise sur la saine alimentation. 2017.
71. Hawkes C. Working paper on public-private partnerships for health. High Level Group Working Paper on Public Private Partnerships for Health. Novembre 2008.
72. Hawkes C, Buse K. Public health sector and food industry interaction: it's time to clarify the term 'partnership' and be honest about underlying interests. European Journal of Public Health. 2011;21(4):400-1.
73. Galea S, Saitz R. Funding, institutional conflicts of interest, and schools of public health: realities and solutions. JAMA. 2017;317(17):1735-6.
74. Veille action pour de saines habitudes de vie — Industrie agroalimentaire et lutte contre l'obésité : enjeux de santé publique et conflits d'intérêts.
75. Observatoire de la qualité de l'offre alimentaire. À propos.
76. Jalbert Y. Diagnostic et gestion d'un conflit d'intérêts : proposition d'un outil d'aide à la prise de décision dans le choix d'un partenaire pour la réalisation d'un projet ou d'une activité en lien avec l'alimentation ou l'activité physique. INSPQ. 2014.
77. Armstrong K, Freiberg A. Challenges and opportunities in disclosing financial interests to patients. JAMA. 2017;317(17):1743-44.

Partie 3. Politiques institutionnelles

La troisième partie explore les dimensions institutionnelles de la gestion des conflits d'intérêts dans les universités canadiennes, en mettant l'accent sur l'intégrité de la recherche et l'élaboration des politiques. À partir d'une série d'études empiriques et d'analyses de politiques, elle met en lumière la manière dont les universités ont répondu aux préoccupations croissantes du public et des autorités gouvernementales concernant les conflits d'intérêts, notamment dans les domaines du financement de la recherche, des partenariats entre le milieu universitaire et l'industrie, et de la gouvernance éthique des activités savantes. Les résultats d'un examen approfondi des politiques d'inconduite en recherche et aux conflits d'intérêts dans les universités et les facultés de médecine canadiennes sont présentés, révélant une variabilité importante en matière de clarté, de contenu et de mise en œuvre. Les approches de type légaliste et inspirant sont comparées, de même que la lisibilité et la robustesse éthique des documents existants, tandis que le recours excessif à la déclaration comme principal outil de gestion fait l'objet d'une analyse critique approfondie. Des cadres comparatifs permettent également d'évaluer les forces et les limites des politiques institutionnelles canadiennes au regard des normes internationales. Enfin, un modèle de politique sur les conflits d'intérêts est proposé. Celui-ci repose sur les principes de transparence, de responsabilité partagée et de gouvernance décentralisée, et se veut à la fois accessible — tant dans son contenu que dans sa structure — et pertinent pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

Les thèmes centraux abordés incluent la nécessité de définitions claires des conflits d'intérêts, l'importance de l'éducation et de la formation, ainsi que le rôle déterminant de la culture institutionnelle dans la formation des comportements éthiques. Les articles plaident en faveur d'une approche plus intégrée, réflexive et sensible au contexte dans l'élaboration des politiques relatives aux conflits d'intérêts — une approche visant à concilier la clarté normative et la délibération éthique afin de soutenir une culture durable d'intégrité académique.

Articles

1. Politiques des universités canadiennes en matière d'inconduite dans la recherche
2. Politiques en matière de conflits d'intérêts dans les universités canadiennes : clarté et contenu
3. Légalisme ou inspiration : comparaison des politiques universitaires en matière de conflits d'intérêts
4. Politiques en matière de conflits d'intérêts dans les universités et les facultés de médecine canadiennes : quelques leçons tirées de la carte de pointage PharmFree de l'AMSA
5. Élaboration d'un modèle de politique en matière de conflits d'intérêts à l'Université de Montréal

Articles

Politiques des universités canadiennes en matière d'inconduite en recherche

Jordan Schoenherr, Bryn Williams-Jones

Version originale : Schoenherr J, Williams-Jones B. Research misconduct policies of Canadian universities. Canadian Journal of Higher Education. 2011;41(1):1-17.

Résumé

Dans un contexte d'attention croissante aux questions d'intégrité de la recherche universitaire, il est important de réfléchir aux mécanismes de gouvernance mobilisés par les universités pour encadrer les comportements. Cet article présente les résultats d'une étude portant sur 47 politiques universitaires canadiennes en matière d'intégrité et d'inconduite en recherche : 41 établissements (87 %) disposaient de politiques distinctes portant sur l'inconduite en recherche, dont 37 (90 %) prenaient la forme de politiques sur l'intégrité et l'inconduite en recherche. Pour chacun de ces 41 documents, nous avons évalué les objectifs déclarés de ces politiques ainsi que l'existence (ou non) de procédures de gestion des allégations d'inconduite, de définitions de l'inconduite et de sanctions. Notre analyse a révélé qu'à l'instar de leurs homologues américaines, la plupart des universités canadiennes disposaient de politiques contenant les éléments clés relatifs à la protection de l'intégrité de la recherche et à la gestion des cas d'inconduite. Cependant, la structure et le contenu de ces politiques varient considérablement, notamment en ce qui concerne les conseils pratiques destinés au personnel universitaire et aux organismes d'évaluation.

Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier Zubin Master et Gordon Lawson pour les remarques utiles qu'ils ont formulées dans le cadre de cette recherche. La recherche de Williams-Jones a été soutenue par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), le Fonds de recherche sur la société et la culture du Québec (FQRSC) et les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Introduction

Bien qu'elles ne soient pas nouvelles, les préoccupations concernant l'intégrité de la recherche, l'inconduite académique et les conflits d'intérêts ont fait l'objet, ces dernières années, d'une attention croissante de la part du public et des décideurs politiques au sein de la communauté internationale de la recherche. Au Canada, les questions d'intégrité et d'inconduite en recherche commencent à être abordées dans le cadre de discussions dans des forums de politiques publiques, de programmes d'éducation et de formation, de la mise en œuvre de politiques et de l'examen par des comités. Il est toutefois surprenant de constater qu'il existe très peu de données empiriques sur les mécanismes de politiques en vigueur relatifs à l'intégrité et à l'inconduite en recherche (IIR) qui régissent la communauté scientifique canadienne (1,2). Pour combler cette lacune, nous avons mené en 2007–2008 une étude quantitative sur les politiques relatives à l'intégrité et à l'inconduite en recherche

(IIR)[1] dans 47 universités canadiennes, en analysant un total de 41 politiques distinctes. La mise en œuvre de politiques similaires ayant été abordée ailleurs (1), l'analyse des politiques présentée ici vise à fournir une évaluation descriptive et complète du paysage des politiques en matière d'intégrité et d'inconduite de la recherche au Canada. Pour évaluer ces politiques, nous avons utilisé une grille de 12 éléments clés — une synthèse des éléments clés recommandés par Steneck (3), CHPS Consulting (4), Greene, Durch, Horwitz et Hopper (5), et Lind (6) — qui, selon nous, devraient être présents dans une politique en matière d'IIR (voir le tableau 3 pour la liste complète).

Un certain nombre d'études menées aux États-Unis ont permis de documenter l'étendue et la portée des politiques d'intégrité et d'inconduite en matière de recherche mise en œuvre par les établissements universitaires (4–6) et les établissements de recherche biomédicale (7). Les politiques de gestion des différents types de conflits d'intérêts (8–11) et les codes d'éthique ou de conduite professionnels (12–16) ont fait l'objet d'un examen plus approfondi, tant aux États-Unis qu'à l'échelle internationale. Il est toutefois important de faire la distinction entre ces autres types de politiques ou de lignes directrices, ainsi que les comités qui les utilisent, et de déterminer si ces politiques traitent de l'intégrité de la recherche ou de l'inconduite scientifique. Les codes d'éthique tendent à constituer un mélange d'éléments d'inspiration, de réglementation et d'éducation (17) ; les politiques en matière de conflits d'intérêts sont axées sur des préoccupations plus générales concernant la prévention des biais réels ou potentiels ; et les politiques en matière d'éthique de la recherche se limitent pour l'essentiel à assurer la protection des participants humains (ou animaux) à la recherche. Par exemple, si les politiques régissant l'éthique de la recherche et les comités d'éthique de la recherche (CÉR) s'intéressent à certaines questions liées à l'inconduite en matière de recherche (ex. : si la confidentialité n'est pas respectée ou si les sujets de recherche sont exposés à un risque inacceptable de préjudice), elles ne disposent pas toujours des procédures ou des lignes directrices nécessaires pour traiter les normes plus générales de la science (ex. : la duplication de publications ou la fabrication de données).

Si les questions traitées par les politiques d'IIR peuvent se recouper dans une certaine mesure avec ces autres documents (codes de déontologie, politiques en matière de conflits d'intérêts, lignes directrices en matière d'éthique de la recherche, par exemple), les politiques d'IIR diffèrent de manière importante en ce qui concerne le champ d'application, le mandat et les pouvoirs de sanction. Conçues pour couvrir l'ensemble des activités menées tout au long du processus de recherche, les politiques d'IIR devraient constituer une catégorie distincte de politique réglementaire et mériter une analyse ciblée et détaillée. Notre étude contribue à une telle analyse en présentant l'état actuel des politiques d'IIR au Canada et en réfléchissant à certains des points forts et des limites de ces documents.

Le paysage politique universitaire

Avant de procéder à notre étude de l'environnement politique des universités canadiennes, il est utile d'examiner brièvement la littérature académique sur les politiques encadrant l'intégrité et l'inconduite en recherche. Cela nous permettra d'expliquer notre choix de méthodologie et de justifier notre sélection des éléments clés qui devraient être inclus dans les politiques d'intégrité et d'inconduite en matière de recherche.

[1] Comme le montre le tableau 1, il existe une grande diversité dans l'appellation des politiques institutionnelles. Néanmoins, comme la plupart des titres des politiques comprennent les mots-clés « recherche », « intégrité » et « inconduite » (voir tableau 2), nous avons choisi, par souci de concision, d'appeler ces politiques « politiques d'intégrité et d'inconduite en recherche » ou « politiques IIR ».

Politiques institutionnelles des États-Unis

Les politiques institutionnelles en matière d'intégrité de la recherche n'ont pas fait l'objet d'un examen empirique approfondi. Les études qui ont évalué les politiques des universités et d'autres établissements ont généralement porté sur des échantillons de populations vastes et diversifiées aux États-Unis (ex. : universités, centres de recherche, hôpitaux), utilisé des méthodes variées et évalué des critères différents, ce qui rend difficiles les comparaisons directes entre ces études. Néanmoins, trois études méritent une attention particulière, notamment celles de Greene et coll. (5), de CHPS Consulting (4) et de Lind (6).

Greene et ses collègues (5) ont mené la première étude, et la plus complète, à l'aide d'un questionnaire ouvert analysant les politiques formelles écrites et informelles non écrites, afin d'étudier 493 politiques d'établissements universitaires et d'hôpitaux aux États-Unis. Les politiques écrites ont été réparties en sept phases procédurales, diversement représentées comme des résolutions informelles (27 %), des discussions (29 %), des enquêtes (69 %), des arbitrages/médiations (18 %), des auditions (44 %), des appels (35 %) et des sanctions (56 % explicitement spécifiés, 16 % non spécifiés). Cette étude a également identifié huit considérations politiques supplémentaires : l'importance de définir la fraude en matière de recherche, la nécessité de distribuer des politiques ou des lignes directrices à la communauté universitaire, l'inclusion des participants (ex. : l'accusateur et l'accusé) dans les procédures, la notification des bailleurs de fonds et des revues, la publicité et la transparence des procédures, l'attention portée aux considérations juridiques et quasi juridiques, le pouvoir de dissuasion, et l'importance de l'évaluation par les pairs. Parmi leurs principales conclusions, Greene et coll. ont relevé de grandes différences dans le degré et la mesure dans lesquels les politiques couvraient les questions d'inconduite en matière de recherche.

L'étude de CHPS Consulting (4), préparée pour l'Office of Research Integrity (ORI) du ministère de la Santé et des services sociaux des États-Unis, a examiné les politiques institutionnelles d'une manière différente. L'échantillon de 156 politiques d'universités, d'hôpitaux et de centres de recherche avait déjà été sélectionné par l'ORI comme étant conforme aux réglementations fédérales existantes en matière d'intégrité de la recherche. L'étude a porté sur des questions plus spécifiques que celles examinées par Greene et coll. (5). Six domaines thématiques ont été identifiés (à partir d'une liste initiale de dix-huit) : définition de l'inconduite, procédures d'allégation, équité du processus d'enquête, droits des parties concernées, processus d'enquête et d'investigation, et autres considérations. Tous ces éléments étaient représentés à des degrés divers dans les politiques institutionnelles examinées. Par exemple, l'inclusion d'éléments de politique spécifiques allait d'une couverture unanime, telle que la spécification de la composition du comité et des droits des personnes interrogées (100 %), à une représentation légèrement majoritaire, telle que la spécification des sanctions (73 %), des procédures d'appel (56 %) et des définitions de la faute (53 %), en passant par une minorité de politiques (41 %) incluant des dispositions relatives à la confidentialité.

Enfin, bien que l'étude de Lind (6) n'ait porté que sur 41 universités américaines, cette étude plus récente a néanmoins présenté des résultats similaires. Les vingt domaines examinés par Lind ont été regroupés en cinq catégories comprenant les éléments préliminaires (41 % ; ex. : définition de l'inconduite, mentorat), la garantie de l'équité (54 %), les droits des répondants et des dénonciateurs (71 %), l'enquête et l'investigation (78 %) et les résultats

(53 %). Toutes les politiques institutionnelles ne contiennent pas tous les domaines possibles, bien que la majorité des éléments soient abordés dans la plupart des politiques.

Bien qu'il n'y ait pas de consensus dans la littérature sur les composantes nécessaires et suffisantes des politiques institutionnelles d'IIR, il est clair qu'il existe un certain nombre d'éléments clés qui font l'objet d'un large consensus. Steneck (3), dans son examen de l'histoire des politiques institutionnelles (cf. 18), a identifié ces caractéristiques ou éléments de base. Plus précisément, il énumère les éléments à prendre en compte pour créer une politique efficace en matière de gestion des conflits d'intérêts, à savoir les définitions de l'inconduite, l'évaluation des demandes/allégations et l'enquête/adjudication. On peut donc dire que cette liste constitue une norme minimale pour les politiques institutionnelles. Une analyse plus complète devrait, selon nous, prendre en compte à la fois ces éléments généraux et des sous-composants plus précis qui permettraient de rendre opérationnelles les politiques de gestion des conflits d'intérêts.

Politiques institutionnelles canadiennes

Pencharz (2) a réalisé le premier examen des politiques d'IIR dans les universités canadiennes. Son rapport constituait une analyse globale visant à déterminer si les normes de la Memorial University of Newfoundland (ci-après appelée Memorial University) étaient comparables à celles d'autres universités et si sa politique répondait aux normes nationales, à savoir celles énoncées dans l'*Énoncé de politique des trois Conseils : Intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition* (EPTC-IRS, 1994, mise à jour 2005) (19).[2] Après avoir examiné une sélection de politiques de six universités canadiennes ainsi que d'autres références scientifiques portant sur les normes et des lignes directrices, Pencharz a conclu que la politique de l'université Memorial était suffisante et avait été appliquée de manière satisfaisante dans le cas spécifique du Dr Ranjit Chandra, qui avait falsifié de nombreuses études pendant près de trois décennies en tant que professeur à l'université. Bien que pertinente, l'étude de Pencharz présente deux limites. Tout d'abord, en raison de la petite taille de l'échantillon, on ne peut pas affirmer que l'étude rende pleinement compte de la diversité des préoccupations concernant les politiques d'IIR dans les universités canadiennes. Deuxièmement, l'étude de Pencharz n'ayant pas été conçue pour évaluer quantitativement des éléments spécifiques de la politique, il n'existe aucun moyen de comparer systématiquement les universités entre elles. Une évaluation plus complète s'impose.

Plus récemment, un rapport commandé par le Forum canadien pour l'intégrité de la recherche (CRIF)[3] a examiné un échantillon plus large d'institutions et de politiques (1) que l'étude de Pencharz (2). Trente-sept politiques ont été examinées, la majorité d'entre elles (27) ayant été sélectionnées dans des universités. Les résultats reposent sur des méthodes qualitatives et quantitatives consistant respectivement en une analyse des politiques et des entretiens avec des administrateurs universitaires. Malgré de nombreuses

[2] Pour recevoir un financement des trois principaux conseils subventionnaires fédéraux du Canada (le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), l'Institut de recherche en santé du Canada (IRSC) et le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG)) — collectivement appelés les trois Conseils — les chercheurs universitaires doivent se conformer aux principes généraux des pratiques scientifiques responsables. Ces principes comprennent la reconnaissance appropriée des contributions des autres (y compris la paternité des travaux), la déclaration des conflits d'intérêts potentiels et le maintien de la rigueur tout au long du processus de recherche et d'élaboration des rapports. Les responsabilités institutionnelles incluses dans l'EPTC-IRS exigent la promotion de l'intégrité de la recherche, l'enquête sur les allégations d'inconduite et la communication des résultats de l'enquête au conseil concerné.

[3] Créé en 2006, le CRIF, anciennement le Comité canadien de l'intégrité de la recherche, est un groupe non partisan composé de dix-sept membres représentant des organisations gouvernementales et non gouvernementales de tout le Canada; il comprend notamment des membres des trois Conseils subventionnaires fédéraux (CRSH, CRSNG, IRSC) et de deux associations nationales d'universités (AUCC, ACPPU) (20).

similitudes avec les résultats de notre étude (examinés plus en détail dans la section Discussion), il existe plusieurs différences notables. Premièrement, le rapport HAL (1) n'a pas quantifié dans quelle mesure les parties prenantes (ex. : le corps enseignant, les affiliés externes, les étudiants) ou les composantes de la procédure d'allégation (c'est-à-dire le signalement, l'enquête initiale et l'enquête formelle) étaient incluses dans les politiques institutionnelles. Deuxièmement, les types d'inconduite observés dans l'examen de HAL et dans notre étude sont représentés différemment, ce qui est probablement attribuable aux populations échantillonnées. Enfin, le nombre d'universités échantillonnées dans le cadre de l'étude HAL était plus restreint — 27 par rapport à l'ensemble initial de 47 (41 politiques analysées) dans notre étude — ce qui pourrait biaiser les résultats et donner une image incomplète de l'environnement des politiques universitaires. Notre étude vise donc à fournir une étude plus complète du paysage des politiques canadiennes que les études précédentes.

Méthode

Afin de sélectionner un échantillon de population approprié pour notre étude des politiques d'intégrité de la recherche des universités canadiennes, nous avons utilisé une mesure qui tient compte à la fois de la productivité de l'université et du financement de la recherche reçu comme moyen de rendre compte de l'impact d'un établissement sur le dossier scientifique. On peut soutenir que les établissements qui ont le plus grand impact devraient aussi avoir des politiques efficaces pour assurer l'intégrité de leur communauté scientifique. Après avoir examiné les populations potentielles, un premier ensemble de 50 universités les mieux classées a été identifié à l'aide du rapport annuel 2008 publié par RE$EARCH Infosource. L'indicateur composite utilisé dans ce rapport prend en compte le taux annuel de publication et de financement reçu par l'institution et les membres de la faculté. Afin de limiter la taille de l'étude, l'échantillon a été restreint aux établissements offrant tous les services (c'est-à-dire les établissements proposant des programmes de premier et de deuxième cycle, des écoles de médecine et de commerce, etc.), ce qui a donné un résultat de 47 établissements (tableau 1).[4]

Tableau 1 : Politiques institutionnelles canadiennes (n=47)

Institutions	Titre de la politique
Université d'Acadie	Research Integrity Policy
Université de l'Alberta	Research and Scholarship Integrity Policy
Université de la Colombie-Britannique	Scholarly Integrity
Université de Brock	Policy on Integrity in Research Scholarship
Université de Carleton	ND
Université de Calgary	Integrity in Scholarly Activity
Université du Cap-Breton	ND
Université Concordia	Guidelines for Ethical Action
Université de Dalhousie	Policy on Integrity in Scholarly Activity
Université de Guelph	Academic and Fraud Misconduct
Université de Lakehead	Guidelines and Policy for the Ethical Conduct of Research and Procedures for Investigating Misconduct
Université Laurentienne	Policy on Integrity in Research and Scholarship
Université Laval	Politique relative à l'intégrité scientifique
Université de Lethbridge	Integrity in Research and Scholarship

[4] Au cours de la première phase de notre étude, cet échantillon était constitué de 46 universités. Cependant, pendant la rédaction de ces résultats, un rapport supplémentaire a été publié sur les 50 meilleures universités, dont une a été ajoutée à la population de l'échantillon. Toutes les institutions n'ont pas été classées comme "full service", ce qui a réduit la population de l'échantillon de 50 à 47.

Université du Manitoba	Procedures for Investigating and Reporting Academic Fraud
Université McGill	Procedures for Investigating Reports of Misconduct in Research
Université McMaster	Procedures for Inquiries and Hearings regarding Allegations of Misconduct in Research for Faculty, Staff and Post-Doctoral Fellows
Université Memorial	Policy Statement on Integrity in Scholarly Research
Université de Moncton	Politique d'intégrité en recherche
Université de Montréal	Probité intellectuelle en recherche
Université du Nouveau-Brunswick	ND
Université du nord de la Colombie-Britannique	General Research Ethics
Université d'Ottawa	Guidelines for the Ethical Conduct of Research and Procedures for Investigating Misconduct
Université de l'Île-du-Prince-Édouard	Policy on Integrity in Research and Scholarly Work
Université de Québec à Abitibi-Témiscamingue	Politique d'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition
Université de Québec à Chicoutimi	Procédure relative à l'inconduite dans les travaux de recherche ou de création, Procédure relative au traitement des plaintes concernant l'inconduite
Université de Québec à Montréal	Politique sur les conflits d'intérêts et sur l'intégrité académique
Université de Québec à Rimouski	Politique institutionnelle en matière d'intégrité scientifique
Université de Québec à Trois-Rivières	Politique d'éthique en recherche
Université Queen's	ND
Université de Regina	Procedure for Reporting and Investigating Scholarly Misconduct, Misconduct Policy
Collège militaire royal du Canada	Misconduct in Research
Université Ryerson	ND
St Francis Xavier	ND
Université St Mary's	Policy Statement on Integrity in Research and Scholarship and Procedures for Reporting and Investigating Scholarly Misconduct
Université de la Saskatchewan	Policy Dealing with Misconduct in Scholarly Work
Université de Sherbrooke	Politique, règles et procédures sur l'intégrité en recherche et sur les conflits d'intérêts
Université Simon Fraser	Integrity in Research and Misconduct in Research
Université de Toronto	Framework to Address Allegations of Research Misconduct
Université de Trent	Policy on Scholarly Misconduct
Université de Victoria	Policy on Scholarly Integrity
Université de Waterloo	Integrity in Research, Administrative Guidelines
Université de Western Ontario	Policy and Procedures for the Conduct of Research
Université de Windsor	Ethical Conduct of Research
Université Wilfrid Laurier	Fraud and Misconduct in Academic Research and Scholarly Activity
Université de Winnipeg	Policy and Procedures on Integrity in Research and Scholarship
Université de York	Misconduct in Academic Research

Entre avril 2007 et juillet 2008, des recherches générales sur Internet et sur des sites web individuels ont été effectuées pour obtenir les politiques de l'université. Lorsqu'une politique n'a pu être retrouvée par le biais d'une recherche sur Internet, le bureau de recherche de l'université a été contacté par téléphone ou par courrier électronique pour demander la documentation pertinente. Afin de clarifier certains aspects des politiques en langue française, deux moteurs de traduction ont été utilisés pour vérifier le contenu des politiques (Google Translate, Babelfish). Les deux moteurs de traduction ont renvoyé des résultats conformes à l'interprétation de la politique par les auteurs. Cette méthode s'est également

avérée utile pour l'analyse des mots-clés mentionnée ci-dessous. En cas de traduction imparfaite, les mots français sont présentés entre parenthèses.

Pour garantir la clarté de nos résultats, nous n'avons examiné que la politique principale ou centrale de gestion des risques de l'institution ; les politiques des unités, départements, facultés, collèges ou écoles ont été exclues. Lorsqu'un seul document de politique n'était pas immédiatement disponible, d'autres politiques connexes ont été examinées pour s'assurer que les informations pertinentes n'étaient pas contenues ailleurs. À cette fin, les documents étudiés comportaient les termes suivants dans leur titre : *honnêteté*, *intégrité et probité (integrity)*, *inconduite (misconduct*), *fraude*, *recherche*, *science*, *intellectuel*, *savant*, *universitaire* et *éthique* (voir le tableau 2). Lorsqu'une combinaison de ces termes figurait dans le titre du document, celui-ci était examiné. Par conséquent, les mesures centrales d'intégrité de la recherche et les politiques distribuées peuvent être examinées ensemble. En outre, bien que certains éléments de politique soient potentiellement liés à l'intégrité de la recherche et mentionnés dans des documents distincts (ex. : les conventions collectives peuvent contenir des sanctions et des procédures d'appel), ils n'ont pas été inclus dans notre analyse, à moins qu'ils ne soient spécifiés dans le contexte de l'intégrité ou de l'inconduite de la recherche.

L'objectif de notre étude était d'identifier l'objectif sous-jacent d'une politique, les droits des parties concernées, la nature perçue de l'intégrité et de l'inconduite, et les procédures utilisées dans le cadre du traitement des allégations d'inconduite. En prenant comme point de départ les éléments de base identifiés par Steneck (3) — à savoir les définitions de l'inconduite, l'évaluation des enquêtes/allégations et l'enquête/adjudication — nous avons inclus d'autres éléments ou composantes de la politique identifiés dans les trois études susmentionnées (4-6). Nous avons ainsi obtenu un total de 12 composantes (et de nombreuses sous-composantes) pour notre analyse : 1) existence d'une politique d'IIR, 2) objectifs du document, 3) déclarations d'applicabilité, 4) pratiques scientifiques responsables, 5) rôles et responsabilités, 6) définitions de l'inconduite, 7) procédures de soumission d'allégations, 8) droits des parties, 9) enquêtes, 10) investigations, 11) procédures de suivi, et 12) autres (voir tableau 3).

Le codage des données a été conservateur : lorsqu'un élément était clairement évident ou pouvait être raisonnablement déduit, il était considéré comme présent et recevait la note 1 ; s'il était possible qu'un élément soit présent, mais n'était pas clairement évident, une note nulle lui était attribuée. Par exemple, si un document mentionne qu'une enquête donne lieu à un rapport ou que les conclusions d'une commission doivent être communiquées à un fonctionnaire compétent, il a été considéré comme un rapport. En revanche, s'il est indiqué qu'un enquêteur a recommandé de poursuivre l'enquête, mais qu'il n'a pas mentionné de résumé des preuves disponibles, il n'a pas été pris en compte, car les implications de telles déclarations ne sont pas claires.

Dans un souci de clarté, quelques notes terminologiques sont nécessaires. Sauf indication contraire, le terme *doyen* désigne le doyen de la faculté du répondant; le terme président désigne le président de l'université; les *vice-présidents* sont précisés, car ils comprennent les *vice-présidents* de la *recherche*, des *études supérieures*, de l'*enseignement* et *des affaires internationales;* et le terme *université* désigne l'établissement universitaire à l'étude. Le terme « *conseils subventionnaires* » fait référence aux trois organismes de financement fédéraux ou des trois conseils (CRSH, IRSC et CRSNG). Ce dernier terme peut être distingué des *bailleurs de fonds* qui représentent toute partie externe à l'université qui fournit des fonds pour la recherche (y compris, par exemple, les organisations caritatives, les gouvernements

provinciaux ou les agences). Enfin, un *tiers* fait généralement référence à un représentant de l'unité de négociation collective. Toutefois, certaines politiques laissent cette notion ouverte à l'interprétation et peuvent inclure un membre senior de la faculté ou un représentant légal.

Résultats

Sur un ensemble initial de 47 universités canadiennes, nous avons identifié 41 documents de politique uniques, dont 37 (90,2 %) se présentaient sous la forme de politiques distinctes en matière d'intégrité de la recherche (il convient de noter que, depuis la réalisation de cette enquête, plusieurs établissements ont adopté ou modifié leurs politiques). Cette préférence suggère la reconnaissance de la nécessité d'un ensemble autonome de procédures pour traiter les questions spécifiques de l'intégrité et de l'inconduite en matière de recherche. En revanche, seuls trois documents (7,3 %) se trouvaient dans des conventions collectives et un (2,4 %) sous la forme d'un document sur l'éthique de la recherche. Ce dernier document pourrait également être considéré comme une politique d'IIR distincte ayant simplement adopté une terminologie différente. Cette différence dans les titres observés a donné lieu à une analyse des mots-clés utilisés pour décrire les politiques en matière d'inconduite scientifique. Un examen superficiel des mots-clés des titres a été effectué afin de vérifier que les documents appropriés avaient été obtenus. Les mots-clés montrent également comment les universités conceptualisent la question de l'intégrité et de l'inconduite en matière de recherche. Le tableau 2 indique le pourcentage de documents de politique comportant un mot-clé donné, avec les fréquences entre parenthèses.

Tableau 2 : Analyse des mots-clés

Mot-clé	**Pourcentage (fréquence)**
Recherche	**65.8**% (25)
Probité/Intégrité	**54.1**% (20)
Érudition	**39.5**% (15)
Inconduite	**32.4**% (12)
Éthique	**13.5**% (5)
Académique	**10.5**% (4)
Conduite	**5.4**% (2)
Scientifique	**5.4**% (2)
Fraude	**2.7**% (1)

L'analyse de l'utilisation des mots clés dans les titres des politiques indique que la majorité des documents concernent la « recherche » (65,8 %) et l'« intégrité » (54,1 %), tandis qu'un peu moins de documents portent sur l'« érudition » (39,5 %) et la « mauvaise conduite » (32,4 %). Il est intéressant de noter que beaucoup moins de documents utilisent les mots-clés « éthique » (13,5 %) et « universitaire » (10,5 %) dans leur titre. Les termes les moins fréquents sont « conduite » (5,4 %), « scientifique » (5,4 %) et « fraude » (2,7 %). En moyenne, 2,4 mots-clés ont été utilisés dans le titre d'un document, avec une fourchette de 1 à 5 mots-clés.

Dans notre étude, les principaux composants ou éléments d'intérêt d'une politique universitaire ont été regroupés par thème pour l'analyse, puis décomposés en sous-composants. Lorsqu'une composante principale était absente, les sous-composantes ont été exclues afin de ne pas fausser la notation par un double comptage. Le tableau 3 présente une

synthèse de ces résultats et est suivi d'une analyse des résultats pour chaque composante principale incluse dans les politiques universitaires.

Tableau 3 : Inclusion des principaux éléments dans les politiques des universités canadiennes

Composantes de la politique	No. de politiques	% des politiques
(1) Politique en matière d'intégrité et de mauvaise conduite dans la recherche	41/47	87.2
(2) Objectifs du document	38/41	92.7
(i) Conseil tripartite ou agence individuelle	19/38	50.0
(ii) Autres bailleurs de fonds	12/38	31.6
(iii) Exigences légales	11/38	28.9
(3) Déclaration d'applicabilité	41/41	100.0
(i) Personnel/Faculté	41/41	100.0
(ii) Étudiant	29/41	70.7
(iii) Affiliés externes	30/41	73.2
(4) Pratiques scientifiques responsables	32/41	78.0
(i) Gestion des données	25/32	78.1
(ii) Conflit d'intérêts	15/32	46.9
(iii) Lignes directrices relatives à la qualité d'auteur	17/32	53.1
(5) Rôles et responsabilités	28/41	68.3
(i) Les chercheurs	26/28	92.9
(ii) Institution	19/28	67.9
(iii) Administration académique	21/28	75.0
(6) Définition de la faute	38/41	92.7
(i) Fabrication et falsification	38/38	100.0
(ii) Plagiat	38/38	100.0
(iii) Conflits d'intérêts	29/38	76.3
(iv) Détournement de fonds	25/38	65.8
(v) Inclusion/exclusion des auteurs	22/38	57.9
(vi) Violations de l'éthique de la recherche	22/38	57.9
(vii) Non-respect des réglementations fédérales	22/38	57.9
(viii) Autres fautes	33/38	86.8
(7) Procédure de soumission des allégations	38/41	92.7
(i) Exiger une soumission écrite	32/38	84.2
(ii) Exiger une signature	18/38	47.4
(iii) Identification du plaignant	16/38	42.1
(iv) Indemnité pour plaintes anonymes	6/38	15.8
(v) Identification du défendeur	13/38	34.2
(vi) Inclusion de tous les détails pertinents	20/38	52.6
(8) Droits des parties	37/41	90.2
(i) Confidentialité des parties	34/37	91.9
(ii) Droits des plaignants	26/37	70.3
(iii) Droits des défendeurs	30/37	81.1
(9a) Commission d'enquête préliminaire	34/41	82.9
(i) Enquête initiale effectuée par le doyen/vice-recteur	28/34	82.4
(ii) Membres extérieurs au département	12/34	35.3
(iii) Membres internes au département	11/34	32.4
(iv) Membres extérieurs à l'université	10/34	29.4
(v) Nominations permanentes	29/34	85.3
(vi) Nominations ad hoc	13/34	38.2
(9b) Processus d'enquête	32/41	78.0
(i) Plein pouvoir d'investigation	31/32	96.9
(ii) Soumission d'un rapport	17/32	53.1
(10a) Comité d'enquête	38/41	92.7
(i) Le doyen ou le vice-recteur en tant que chercheur principal	15/38	39.5

(ii) Membres extérieurs au département	26/38	68.4
(iii) Membres internes au département	21/38	55.3
(iv) Membres extérieurs à l'université	17/38	44.7
(v) Nominations permanentes	16/38	42.1
(vi) Nominations ad hoc	29/38	76.3
(10b) Processus d'enquête	38/41	92.7
(i) Plein pouvoir d'investigation	35/38	92.1
(ii) Pouvoirs d'enquête restreints	1/38	2.6
(iii) Pouvoir de sanction	14/38	36.8
(iv) Rapport écrit	35/38	92.1
(11) Procédures de suivi	31/41	75.6
(i) Mécanisme de recours	18/31	58.1
(ii) Contacter le promoteur de la recherche	25/31	80.6
(12) Autres	38/41	92.7
(i) Calendrier de la procédure d'enquête	35/38	92.1
(ii) Alignement sur la convention collective	28/38	73.7

Pour la composante 1, le pourcentage de prévalence des politiques institutionnelles en matière d'intégrité et d'inconduite en recherche est calculé sur la base de n=47 (nombre total de politiques); pour les composantes 2 à 12, les pourcentages sont basés sur n=41 (nombre de politiques examinées); pour les sous-composantes, les pourcentages sont calculés à partir du nominateur de la composante principale.

1) Prévalence des politiques d'inconduite en matière de recherche

L'objectif principal de cette étude était d'identifier la prévalence des politiques en matière d'inconduite en recherche et leurs composantes. Sur les 47 établissements interrogés, 41 (87,2 %) disposaient de politiques uniques en matière d'IIR qui respectaient ou dépassaient les normes de la PIC-IRS (19) et s'appliquaient à l'ensemble de l'université et non simplement à des facultés ou des unités spécifiques. Cette forte prévalence de politiques distinctes indique l'importance évidente que les établissements accordent — au moins en principe — à la prévention ou à la gestion des inconduites en matière de recherche.

2) Documenter les objectifs déclarés

Les politiques qui énoncent leurs objectifs (92,7 %) présentent de grandes disparités selon qu'elles s'alignent explicitement sur la Politique interconseils (50 % ; ex. : « La présente politique doit être lue conjointement avec la Politique interconseil sur l'intégrité dans la recherche et les travaux d'érudition… »), qu'elles mentionnent les bailleurs de fonds en général (31,6 %) ou qu'elles citent la loi comme élément déclencheur du présent document (28,9 %). Ces éléments sont apparus sous de nombreuses combinaisons et formes différentes. Compte tenu de l'évolution du contexte politique concernant l'intégrité de la recherche, l'éthique de la recherche et l'intégrité académique au Canada — par exemple, les conflits d'intérêts font l'objet d'un important discours public et politique (en particulier au sein du gouvernement) — il se peut que les objectifs politiques déclarés changent au cours des prochaines années.

3) Déclaration d'applicabilité

Une déclaration d'applicabilité fait référence à la partie du texte qui indique les parties qui sont liées par le document. Par exemple, une déclaration d'applicabilité peut restreindre une politique aux seuls chercheurs (ex. : « Ces procédures s'appliquent à… toute personne titulaire d'un poste régi par les procédures universitaires de nomination, de promotion et de licenciement, et s'appliquent également, avec les variations nécessaires, aux plaintes déposées contre des titulaires de bourses postdoctorales ou de leur équivalent »), tandis qu'une autre peut s'appliquer à tous les membres de la communauté universitaire, y compris les étudiants (ex. : « Ce code est conçu… pour guider tous les membres de l'université (membres du conseil d'administration, administrateurs, personnel, enseignants et

étudiants)… »). Une politique dont le champ d'application est limité entraînera l'identification d'un moins grand nombre de cas, car elle s'applique à un moins grand nombre de personnes. Les 41 documents de notre étude contenaient des déclarations d'applicabilité et, dans tous les cas, ils mentionnaient que la politique régissait la conduite des enseignants-chercheurs. Les membres affiliés de l'université étaient généralement couverts par la politique (ex. : les boursiers postdoctoraux, les entrepreneurs; 73,2 %), tout comme les étudiants (70,7 %).

4) Pratiques scientifiques responsables

La majorité des politiques (78,0 %) mentionnent certains éléments qui peuvent être considérés comme une facette des pratiques scientifiques responsables (ex. : « une attention rigoureuse pour citer les contributions des autres… une planification minutieuse des protocoles de recherche, en s'assurant que les méthodes d'analyse sont appropriées et en garantissant l'accès aux données pendant une période raisonnable… une utilisation appropriée de toutes les ressources de la recherche… »). Les questions relatives aux pratiques scientifiques responsables comprennent les normes de gestion des données (78,1 %), les conflits d'intérêts (46,9 %) et la paternité des travaux (53,1 %). Ces données montrent qu'il est important de fournir des exemples (parallèlement aux définitions formelles, voir la section 6 ci-dessous) de ce qui est considéré comme des pratiques responsables et irresponsables. Il convient toutefois de prêter attention au ton et au langage utilisés pour décrire ces pratiques (ex. : positif et « inspirant » ou négatif et « légaliste »), car cela peut avoir un impact sur la « lisibilité » ou l'interprétation du document en question (11,21).

5) Rôles et responsabilités

Bien que la plupart des politiques ne contiennent aucune disposition substantielle concernant l'éducation ou la formation des chercheurs ou des étudiants, un nombre important d'entre elles abordent les rôles et les responsabilités des membres de la communauté universitaire (68,3 %). Toutefois, dans certains cas, il était explicitement fait mention des obligations d'un directeur de transmettre des informations aux étudiants (c'est-à-dire le mentorat). Parmi les politiques qui traitent des responsabilités des membres de la communauté universitaire, la majorité mentionne les obligations des chercheurs (92,9 %); un peu moins indique les devoirs de l'administration universitaire, tels que les doyens, les vice-présidents, etc., « Le président décide si les circonstances justifient une enquête…. [Ce] pouvoir peut être délégué »), tandis qu'un nombre encore plus restreint de politiques décrivent le rôle général de l'établissement dans le maintien de l'intégrité de la recherche (67,9 %; ex. : « [L'université] reconnaît et accepte la responsabilité de maintenir des normes éthiques élevées dans la recherche et les travaux d'érudition, et accepte d'enquêter et de résoudre rapidement et équitablement tous les cas d'inconduite présumée »). Dans ce dernier cas, ces politiques recommandaient la mise en place de mesures éducatives, à mener soit annuellement, soit sous la forme de cours ponctuels. Bien qu'important, cet accent mis sur l'éducation et la responsabilité des chercheurs risque d'affaiblir (ou du moins de minimiser) le rôle essentiel que doivent jouer les institutions dans la promotion d'environnements qui encouragent l'intégrité de la recherche, notamment par la mise en œuvre de mécanismes qui soutiennent l'indépendance des chercheurs et préviennent les conflits d'intérêts institutionnels.

6) Définitions des fautes professionnelles

Bien que la mauvaise conduite puisse généralement être déduite des déclarations sur les pratiques scientifiques responsables, la définition claire de ce qui constitue un comportement inacceptable fournit sans doute une norme à la fois pour les chercheurs (dans un sens, une

partie d'un code de déontologie), les administrateurs et ceux qui sont tenus d'arbitrer les allégations de mauvaise conduite. En outre, le fait de préciser la vision d'une institution sur ce qui constitue une faute permet à cette vision d'être remise en question et débattue ouvertement par la communauté universitaire, ce qui accroît la transparence.

Presque tous les établissements (92,7 %) de notre étude ont défini les fautes professionnelles dans leur politique. Celles qui l'ont fait ont uniformément inclus dans leurs définitions la fabrication et la falsification de données, ainsi que le plagiat (100 %), et ont généralement également inclus les conflits d'intérêts (76,3 %). Il est toutefois important de noter que les politiques que nous avons examinées se limitent rarement à ces questions. Les autres problèmes le plus souvent inclus dans les définitions de l'inconduite sont l'utilisation abusive de fonds (65,8 %), l'inclusion non autorisée ou l'exclusion délibérée d'auteurs dans des publications (57,9 %), les violations des normes d'éthique de la recherche (57,9 %) et le non-respect des réglementations gouvernementales (57,9 %). Il est intéressant de noter que la plupart des définitions (86,8 %) incluent également d'autres formes d'inconduite, telles que l'abus de pouvoir, le détournement de données, la négligence grave et l'exclusion des erreurs honnêtes. Les erreurs honnêtes comprennent les erreurs typographiques qui déforment ou modifient l'interprétation des résultats d'une étude, les erreurs dans les figures et les tableaux présentant les données, et d'autres erreurs involontaires similaires. Cette diversité dans la manière dont les établissements définissent les « fautes professionnelles » est sans doute liée au flou qui règne actuellement dans la communauté universitaire au sens large sur ce qui constitue l'intégrité de la recherche et la bonne conduite. Il n'est peut-être pas nécessaire que les établissements canadiens s'accordent sur une définition uniforme ou nationale de l'inconduite ; il y a sans doute une place pour les spécificités régionales et locales. Néanmoins, nous pensons qu'une discussion nationale sur ce qui constitue une inconduite en matière de recherche — ainsi que des pratiques scientifiques responsables ou l'intégrité — dans l'ensemble des disciplines universitaires serait extrêmement utile aux décideurs institutionnels et à la communauté universitaire canadienne en général.

7) Procédures de soumission des allégations

Presque toutes les politiques (92,7 %) comprennent des procédures de signalement des allégations de mauvaise conduite. L'inclusion de ces procédures dans un document de politique fournit aux plaignants un point de contact et leur permet de comprendre ce que l'on attend d'eux. Les allégations de mauvaise conduite sont généralement soumises par écrit (84,2 %) et, dans certains cas, il semble que le fonctionnaire auquel les allégations sont rapportées puisse aider à rédiger une plainte formelle. Les politiques diffèrent sur certains points, par exemple, 47,4 % exigent une signature et 42,1 % l'identification du plaignant. Seuls 34,2 % des politiques exigent l'identification de la personne mise en cause; bien que cela puisse paraître étrange, il semble probable que la nécessité d'une identification complète soit déduite lorsque, par exemple, les politiques stipulent que tous les détails pertinents doivent être fournis lors du signalement de l'allégation (52,6 %). Il est intéressant de noter que très peu d'établissements ont accepté des allégations anonymes de mauvaise conduite (15,8 %). Cela peut être raisonnable compte tenu de la gravité de ces allégations (ex. : pour la réputation professionnelle et institutionnelle) et de la nécessité d'une procédure en bonne et due forme. Mais, compte tenu de l'existence de relations de pouvoir susceptibles d'atténuer les accusations substantielles (ex. : collègues seniors contre collègues juniors, professeur

contre étudiant), il est également nécessaire de mettre en place d'autres mécanismes de plainte, tels qu'un bureau de médiateur.

8) Droits des parties concernées

L'un des aspects essentiels d'une politique de gestion des conflits d'intérêts est l'existence d'un ensemble de droits clairement définis pour les parties concernées. Par souci de concision, ces droits ont été classés en trois catégories : ceux de la personne mise en cause (accusée), ceux du plaignant (accusateur) et ceux de toutes les parties en ce qui concerne la question de la confidentialité. La confidentialité a été limitée à la préservation de l'identité du plaignant et de la personne mise en cause afin qu'elle ne soit pas révélée à l'ensemble de la communauté universitaire. Sur les 37 politiques qui mentionnent les droits, la plupart abordent la question de la confidentialité pour toutes les parties concernées (91,9 %), tandis que l'attention portée aux droits des plaignants (70,3 %) et des personnes mises en cause (81,1 %) est à peu près équivalente. Bien qu'en général, les politiques indiquent que les plaignants et les personnes interrogées ont le droit d'assister à la procédure d'enquête ou d'investigation, ou de voir les preuves si la procédure est close, les personnes interrogées ont parfois le droit supplémentaire d'être représentées par un tiers, tandis que les plaignants bénéficient de dispositions leur permettant d'être protégés contre les représailles. Lorsqu'ils étaient disponibles, ces dernières étapes des parties respectives étaient rarement énoncées de manière très détaillée.

9) Procédure d'enquête préliminaire

L'enquête préliminaire est une phase essentielle dans le traitement des allégations de mauvaise conduite. Une première évaluation permet de déterminer si les allégations d'un plaignant sont fondées et si une enquête ultérieure est nécessaire. La composition des commissions d'enquête est prévue dans 82,9 % des politiques des universités. La plupart de ces politiques confient la responsabilité directe de la procédure d'enquête au doyen, au vice-président ou à un autre responsable universitaire comparable (82,4 %); toutefois, il est souvent mentionné que ce rôle peut être délégué si nécessaire. Dans la plupart des cas où les hauts responsables de l'université sont responsables de la procédure, c'est le vice-président (recherche) qui traite le dossier, sauf en cas de conflit d'intérêts, auquel cas c'est le vice-président (enseignement) qui est le principal point de contact.[5]

Les politiques exigent souvent que d'autres personnes participent à l'enquête initiale. Ces personnes sont parfois extérieures au département (35,3 %), issues du corps professoral du département où l'allégation a été formulée (32,4 %) ou extérieures à l'université (29,4 %). Ces parties ont été incluses dans diverses combinaisons pour former les comités. La grande majorité (85,3 %) des politiques stipulent que les personnes chargées d'enquêter sur les fautes professionnelles doivent être nommées à titre permanent ou pour une durée déterminée au sein d'un comité, pour une période donnée (souvent quelques années); seuls 38,2 % des politiques prévoient des dispositions pour des nominations ad hoc au sein des comités. Le doyen, le vice-président, etc., procèdent à ces nominations conformément à des lignes directrices qui précisent généralement la nécessité d'éviter les conflits d'intérêts. Les politiques qui définissent les critères de composition des commissions permettent au plaignant et à la personne mise en cause de s'opposer à la sélection des membres de la

[5] Par ailleurs, de nombreux établissements confient la responsabilité principale au doyen, avec un vice-recteur (recherche ou enseignement) comme contact de réserve. Le titre de la personne identifiée dépend nécessairement de la structure de l'institution.

commission au motif que ces personnes pourraient être partiales. Cela aboutit généralement à la constitution d'un comité de trois personnes.

La plupart des politiques décrivent la procédure d'enquête (78 %), et 96,9 % d'entre elles confèrent à la commission les pleins pouvoirs d'investigation, autorisant l'examen de toutes les sources d'information disponibles, y compris les entretiens avec les parties concernées et l'examen des données et des documents originaux. Il est intéressant de noter qu'environ la moitié seulement (53,1 %) de ces politiques mentionnent la présentation d'un rapport écrit par la commission d'enquête. Les rapports doivent être détruits si les allégations ne sont pas confirmées; dans les cas où aucun rapport n'a été demandé, les enquêteurs sont tenus d'indiquer la nécessité d'une enquête plus approfondie à un fonctionnaire compétent.

10) Processus d'enquête

Comme pour la commission d'enquête, la majorité des établissements ont défini la composition de la commission d'enquête (92,7 %). La majorité d'entre eux exigeaient que les membres de la commission soient extérieurs au(x) département(s) du mis en cause et du plaignant (68,4 %), un nombre important d'établissements autorisant la participation d'enseignants du département où l'allégation a été formulée (55,3 %), mais moins de la moitié autorisant la participation d'experts extérieurs à l'université (44,7 %). Cette acceptation de la participation des membres du département et le rejet des experts externes (probablement pour éviter la publicité) devraient soulever de sérieuses inquiétudes quant aux conflits d'intérêts et à l'objectivité des enquêtes. Bien que les membres d'un département puissent être les plus familiers avec la recherche faisant l'objet d'une enquête, nous devons également tenir compte du fait que l'environnement universitaire est extrêmement compétitif, ce qui peut parfois conduire à des comportements inconvenants entre collègues (allant jusqu'à la vendetta professionnelle). C'est pourquoi nous croyons fermement que, compte tenu de leur nature quasi judiciaire, les comités d'enquête doivent être constitués de membres exempts de conflits d'intérêts réels ou apparents.

Souvent, le doyen ou le vice-président est impliqué dans ces procédures en tant qu'enquêteur principal ou président de la commission (39,5 %). Par conséquent, la plupart des enquêtes impliquent des groupes ad hoc ou des personnes sélectionnées pour mener l'enquête (76,3 %), un nombre beaucoup plus faible de politiques exigeant la participation de personnes nommées à titre permanent ou pour une durée déterminée (42,1 %). De la même manière que pour le processus d'enquête, un comité de trois personnes est généralement préféré.

Les détails de la procédure d'enquête sont également bien présentés dans les politiques institutionnelles (92,7 %). Dans la majorité des cas, les comités se sont vu accorder les pleins pouvoirs d'investigation (92,1 %), seuls quelques rares comités ayant des capacités restreintes (2,6 %). Ces restrictions indiquent généralement que le comité est tenu d'enquêter uniquement sur les accusations formulées dans l'allégation ou sur les conclusions de la phase d'enquête. On peut supposer qu'aux fins d'une diligence raisonnable, le comité pourrait dépasser ces limites, mais ces déclarations sont rarement explicites.

Les comités étaient également limités dans leur capacité à suggérer des sanctions (36,8 %). La majorité des commissions étaient tenues de soumettre un rapport écrit à l'issue de leur enquête (92,1 %). Lorsque les accusations étaient fondées, ces rapports étaient conservés pendant une période allant d'un à dix ans, selon l'institution. Les sanctions étaient imposées soit sur recommandation de la commission, soit par le vice-président, soit par la convention

collective. Si la personne mise en cause était acquittée, ces rapports étaient détruits en temps utile (soit immédiatement, soit dans l'année qui suivait l'enquête).

11) Procédures de suivi

La majorité des politiques institutionnelles (75,6 %) prévoient également des procédures de suivi. Plus de la moitié de ces politiques (58,1 %) mentionnent une procédure d'appel, décrite comme un mécanisme distinct ou faisant référence à une convention collective. Une disposition complémentaire était également évidente et la plupart des politiques stipulaient qu'après la conclusion de l'enquête, toute atteinte à la réputation survenue et injustifiée serait rectifiée. Cela inclut la protection des dénonciateurs, qui est explicitement mentionnée dans la plupart des documents, mais qui n'est généralement pas précisée. Compte tenu de la gravité d'une faute, même présumée, et de la difficulté de redresser une réputation ternie, il est regrettable que davantage de politiques n'accordent pas une attention explicite à la manière de traiter cette question (outre la garantie de la confidentialité dans le cadre du processus d'enquête). Il est important de noter que 80,6 % des documents comportant des procédures de suivi (c'est-à-dire 31 politiques) stipulent que les promoteurs de la recherche doivent être contactés à un moment ou à un autre du processus d'évaluation. Peu de documents précisent la nécessité de contacter les parties concernées autres que les financeurs au sujet d'un jugement (ex. : les revues, les collègues), et il n'y a pas non plus de cohérence ou d'accord sur le stade de la procédure auquel les financeurs doivent être notifiés.

12) Autres éléments

La majorité des politiques contiennent également des éléments pertinents qui n'entrent pas dans les grandes catégories énumérées ci-dessus (92,7 %). En général, il s'agissait de délais spécifiques dans lesquels les différentes étapes des procédures d'allégation, d'enquête et d'instruction devaient être achevées (92,1 %). L'inclusion de telles normes est importante pour garantir une procédure régulière et des jugements rapides. Lorsque les délais ne peuvent être respectés, les politiques exigent que les parties concernées soient informées et que le retard soit justifié. Un nombre considérable de politiques (73,7 %) étaient alignées sur la convention collective conclue entre l'institution et ses employés, la politique agissant comme un complément. En cas de conflit, les politiques précisent que la convention collective est prioritaire.

Discussion

Notre étude a examiné 41 politiques sur l'intégrité et l'inconduite en recherche dans des universités canadiennes (à partir d'un ensemble initial de 47 universités) en divisant les politiques en leurs composantes ou éléments constitutifs. Bien que cette analyse soit essentiellement de nature descriptive, plusieurs conclusions peuvent néanmoins être tirées concernant les domaines d'application des politiques dans les universités de recherche canadiennes et leur relation avec les lignes directrices canadiennes et américaines plus générales en matière d'intégrité institutionnelle.

Normes actuelles utilisées dans les politiques des universités canadiennes

Au niveau le plus élémentaire, les politiques d'IIR des universités canadiennes comprennent les composantes essentielles des politiques discutées par Steneck (3) et décrites dans l'EPTC-IRS (19). Les définitions de l'inconduite, l'évaluation des demandes d'examen préliminaire et des adjudications, ainsi que les procédures d'enquête et d'adjudication sont toutes couvertes par la grande majorité des politiques. Au-delà de cette norme minimale, il apparaît également que la plupart des politiques ont adopté une approche relativement inclusive pour traiter le sujet de l'intégrité de la recherche en fonction des critères utilisés dans notre analyse.

Les politiques définissent généralement des procédures étape par étape pour traiter les cas d'inconduite, ainsi que des listes détaillées de considérations de base concernant l'intégrité de la recherche. Une telle approche est importante à la fois pour la clarté des parties impliquées dans un différend et pour la promotion de la transparence du système auprès de la communauté universitaire et du grand public.

Toutefois, comme nous l'avons mentionné plus haut, la mesure dans laquelle ces éléments ont été traités (ex. : en termes de spécification des détails de procédures particulières) a montré des variations significatives. Certaines universités n'ont abordé qu'une partie des principaux domaines recommandés pour la politique. Les domaines, tels que les rôles et responsabilités des membres de la communauté universitaire ou la pratique scientifique responsable, ont été les moins couverts. Bien que ces sujets soient encore fortement représentés dans toutes les politiques, il est surprenant qu'ils ne soient pas mieux représentés compte tenu des termes privilégiés par l'analyse des mots clés (*recherche* et *intégrité*) et des exigences de l'EPTC-IRS pour de telles mesures. Au lieu de cela, l'accent est clairement mis sur le détail des procédures de traitement des allégations d'inconduite, et beaucoup moins sur l'encouragement de la promotion de l'intégrité de la recherche. Bien qu'il puisse s'agir d'un simple artefact des mots clés utilisés pour identifier les documents considérés, les raisons de l'adoption d'une telle terminologie restent intrigantes et ont des implications importantes pour la perception de l'intégrité de la recherche au sein de la communauté scientifique.

Bien que l'on puisse affirmer avec certitude que les principales questions de procédure ont été abordées dans la majorité des politiques canadiennes étudiées, il est clair qu'il n'y a pas de traitement uniforme ou cohérent de toutes les questions relatives à l'intégrité de la recherche. Cette conclusion est étayée par la grande variabilité de l'inclusion des sous-composantes (importantes) de la politique. Notamment, les politiques couvrent très peu les questions juridiques, les questions de conflits d'intérêts, les rapports d'examen préliminaire, les processus d'appel ou le pouvoir de sanction du comité et les sanctions disponibles. Il est important de noter que certains de ces éléments sont probablement couverts de manière plus complète par d'autres politiques et lignes directrices universitaires, par exemple, dans les politiques en matière de conflits d'intérêts et les conventions collectives (11,21). Si tel est le cas, il semble essentiel de clarifier et d'expliciter la relation entre la politique centrale d'IIR et les autres politiques et lignes directrices connexes. Comme Steneck (3), nous devons considérer que la pertinence d'une politique ne peut être déterminée qu'en tenant compte du contexte institutionnel : chaque système universitaire doit être évalué dans son ensemble pour vérifier s'il s'agit de la solution optimale. Il semble toutefois probable que certaines configurations de politiques et de sous-composantes puissent fournir une infrastructure plus transparente et plus efficace. La question de savoir si c'est le cas ou non reste une question empirique.

Enfin, comme indiqué plus haut, la présente analyse est limitée en ce sens qu'elle n'examine que les politiques d'IIR et non leur mise en œuvre. En l'absence d'un organe externe pouvant recevoir les allégations, les politiques et procédures institutionnelles doivent fonctionner de manière autonome. Par conséquent, d'autres études sont nécessaires pour évaluer l'efficacité et l'équité de ces politiques. En ce qui concerne l'efficacité des politiques, il convient de tenir compte à la fois du taux d'inconduite et de l'efficacité estimée de l'infrastructure politique pour détecter les cas au sein d'une institution. Il est tout aussi important de savoir dans quelle mesure une politique traite de manière égale les droits du défendeur et du plaignant, quelle que soit leur position au sein de la communauté universitaire. En outre, les procédures de

suivi doivent comprendre des dispositions garantissant que les parties concernées (ex. : les revues et les bailleurs de fonds) sont contactées. Bien que la prévalence de ces éléments dans la présente étude ait été modérément élevée, rien ne garantit que le dossier scientifique soit corrigé dans tous les cas.

Comparabilité avec d'autres études

Outre les domaines couverts par les politiques, des conclusions peuvent être tirées d'une comparaison avec les autres études mentionnées au début de ce document. Bien qu'ils ne soient pas contemporains et qu'ils aient été réalisés avec une méthodologie différente, les résultats de la présente étude peuvent être comparés positivement à ceux de Greene et coll. (5), de CHPS (4) et de Lind (6). Plus précisément, dans presque tous les domaines couverts par les politiques, les politiques canadiennes que nous avons examinées sont en meilleur état que ce n'était le cas aux États-Unis au milieu des années 1980. Cela n'est pas surprenant étant donné que c'est au cours des années 1970 et 1980 que l'inconduite en matière de recherche est devenue une préoccupation majeure aux États-Unis et au Canada (3,18). Il convient toutefois de noter que notre étude des politiques des universités canadiennes s'est limitée aux principales universités de recherche, alors que l'étude de Greene et coll. (5) a porté sur l'ensemble de la communauté des chercheurs américains, y compris les centres de recherche et les hôpitaux. Plus important encore peut-être, nous avons montré dans notre étude que les domaines clés couverts par les établissements universitaires canadiens sont comparables à ceux du système institutionnel américain actuel, comme l'ont démontré les études CHPS (4) et Lind (6). Il s'agit notamment des objectifs de la politique, des énoncés d'applicabilité, de la discussion sur les pratiques scientifiques responsables, des définitions de l'inconduite, des droits du répondant et du plaignant, des procédures d'allégation et des grandes lignes des processus d'enquête et d'investigation.

La relation entre la présente étude et le rapport HAL (1) est également importante compte tenu de la similitude des populations échantillonnées et de la période au cours de laquelle les études ont été menées. Tout d'abord, si le rapport HAL indique que les politiques couvrent généralement les activités de recherche et d'érudition de toutes les parties prenantes d'un établissement, il ne fournit pas de statistiques pertinentes. Notre étude a révélé que toutes les politiques de IIR incluaient les membres du corps professoral dans leur champ d'application, mais que seuls les trois quarts environ incluaient explicitement les étudiants ou les affiliés externes (70,7 % et 73,2 %, respectivement); le fait que plus d'un quart des parties prenantes de l'université ne soient pas incluses sans ambiguïté dans le champ d'application de ces politiques a des implications importantes pour le traitement des cas d'inconduite. En outre, étant donné que les actions des administrateurs universitaires peuvent avoir un impact sur les activités de recherche, il semble raisonnable d'envisager d'inclure explicitement les administrateurs dans les déclarations d'applicabilité des politiques.

Une deuxième différence importante entre le rapport HAL et la présente étude est mise en évidence en termes de types d'inconduite identifiés. Bien que les deux études aient observé une couverture similaire en termes de fabrication, de falsification, de plagiat et de conflits d'intérêts, le rapport HAL a observé une plus grande inclusion des problèmes de paternité, tandis que nous avons observé une plus grande inclusion des problèmes de financement et des normes d'éthique de la recherche.[6] Notre étude a également observé une plus grande inclusion d'autres formes d'inconduite que le rapport HAL, mais cette constatation peut être attribuée au plus petit nombre de formes d'inconduite prises en compte dans notre étude.

[6] Notre catégorie d'éthique de la recherche englobe la confidentialité, qui a été explicitement évaluée dans le rapport HAL (1).

Par exemple, la gestion inappropriée des données et les représailles ont été examinées dans le rapport HAL, alors que notre étude n'a pas évalué ces formes d'inconduite de manière explicite.

Enfin, le rapport HAL et notre étude ont tous deux révélé que la plupart des politiques en matière d'IIR étaient distinctes des autres politiques, seul un petit nombre d'entre elles étant intégrées dans les conventions collectives et les documents relatifs à l'éthique de la recherche. Les deux études montrent donc de nombreuses similitudes dans les composantes des politiques en matière d'inconduite scientifique. Toutefois, les différences qui semblent être des caractéristiques des échantillons de population utilisés dans chaque étude sont peut-être plus instructives : le fait que les types d'inconduite diffèrent et que les politiques n'incluent pas nécessairement toutes les parties prenantes concernées représente des différences importantes qui méritent d'être étudiées plus en détail. Plus précisément, nous devrions examiner les facteurs susceptibles de produire ces différences (ex. : l'institution, le montant du financement reçu, la moyenne des publications du corps professoral).

Considérations et orientations futures

Un dernier point concerne la nature des mécanismes institutionnels de promotion de l'intégrité de la recherche et de gestion des cas d'inconduite en matière de recherche au Canada. À l'heure actuelle, les universités canadiennes n'ont d'autre choix que d'enquêter elles-mêmes sur les cas. Il s'agit d'un processus long et coûteux. De plus, il existe un conflit d'intérêts inhérent et potentiellement problématique lorsqu'un établissement (par l'intermédiaire de comités délégués) mène une enquête sur les activités de ses propres employés tout en demeurant un arbitre impartial de la conduite des employés, ce qui pourrait nuire à la crédibilité de l'établissement (3,22). Inversement, le fait de mener une enquête dans une institution où des allégations ont été formulées présente l'avantage de bien connaître les parties impliquées. Il est clair qu'il faut trouver un équilibre entre ces deux préoccupations.

Les résultats présentés dans ce document démontrent que les politiques sur l'intégrité et l'inconduite en recherche des établissements universitaires canadiens ont une portée et un contenu semblables à ceux mis en œuvre aux États-Unis (4,6). Toutefois, contrairement à l'Office of Research Integrity des États-Unis, il n'existe pas au Canada d'organisme centralisé qui puisse contribuer à la conduite d'une enquête et fournir un soutien indépendant. Les politiques existantes des universités canadiennes, combinées à la EPTC-IRTE, peuvent suffire à traiter les cas d'inconduite en matière de recherche. Certains auteurs ont toutefois suggéré d'examiner sérieusement comment (ou si) des changements systémiques peuvent être apportés pour améliorer la gouvernance de la recherche dans les universités canadiennes (2,23). Notre étude n'a porté que sur un aspect des mécanismes utilisés pour traiter les questions d'intégrité et d'inconduite en recherche, soit la nature et le contenu des politiques en matière d'inconduite. Les travaux futurs devraient viser à fournir une analyse éthique plus approfondie des politiques sur l'intégrité et l'inconduite en recherche et de leur mise en œuvre, afin d'évaluer l'efficacité de ces mesures à prévenir l'inconduite et à promouvoir l'intégrité en recherche.

Références

1. Hickling Arthurs Low. The State of Research Integrity and Misconduct Policies in Canada. 21 Oct 2009.
2. Pencharz P. An examination of research integrity issues pertaining to Memorial University of Newfoundland. Memorial University; 2007.

3. Steneck N. Research universities and scientific misconduct: History, policies, and the future. Journal of Higher Education. 1994;65(3):310-30.
4. CHPS Consulting. Analysis of Institutional Policies for Responding to Allegations of Scientific Misconduct. U.S. Office of Research Integrity; 29 Sept 2000.
5. Greene PJ, Durch JS, Horwitz W, Hooper V. Policies for responding to allegations of fraud in research. Minerva. 1985;23:203-15.
6. Lind RA. Evaluating research misconduct policies at major research universities: A pilot study. Accountability in Research. 2005;12(3):241-62.
7. American Institute for Research. Survey of Research Integrity Measures Utilized in Biomedical Research Laboratories: Final Report. Rockwell, MD: DHHS Office of Research Integrity; 31 Oct 2003.
8. Krimsky S, Rothenberg LS. Conflict of interest policies in science and medical journals: Editorial practices and author disclosures. Science and Engineering Ethics. 2001;7(2):205-18.
9. Boyd EA, Lipton S, Bero LA. Implementation of financial disclosure policies to manage conflicts of interest. Health Affairs. 2004;23(2):206-14.
10. Lipton S, Boyd EA, Bero LA. Conflicts of interest in academic research: Policies, processes, and attitudes. Accountability in Research. 2004;11(2):83-102.
11. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
12. Chalk R, Frankel MS, Chafer SB. AAAS Professional Ethics Project: Professional Ethics Activities in the Scientific and Engineering Societies. Washington, D.C.: American Association for the Advancement of Science; 1980.
13. Jorgensen A. Survey shows policies on ethical issues still lacking enforcement mechanisms. Professional Ethics Report. 1995;8(1):1-6.
14. Leach MM, Harbin J. Psychological ethics codes: a comparison of twenty-four countries. International Journal of Psychology. 1997;32(3):181-92.
15. UNESCO. Standards for Ethics and Responsibility in Science — an Empirical Study. 2002.
16. Office of Research Integrity. The Role and Activities of Scientific Societies in Promoting Research Integrity. Washington, D.C.: American Association for the Advancement of Science; 10 Apr 2000.
17. Frankel MS. Professional codes: why, how, and with what impact? Journal of Business Ethics. 1989;8:109-15.
18. Steneck N. Confronting misconduct in science in the 1980s and 1990s: What has and has not been accomplished? Science and Engineering Ethics. 1999;5(2):161-76.
19. Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. Tri-Council Policy Statement: Integrity in Research and Scholarship. Ottawa; 1994/2005.
20. Canadian Association of University Teachers. The Canadian Research Integrity Committee (CRIC) is releasing a report entitled: The State of Research Integrity and Misconduct Policies in Canada. 21 Oct 2009.
21. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic or inspirational? Comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
22. Redman BK, Caplan AL. Off with their heads: The need to criminalize some forms of scientific misconduct. Journal of Law, Medicine and Ethics. 2005;33(2):345-8.
23. Kondro W. Call for arm's-length national research integrity agency. Canadian Medical Association Journal. 2007;176(6):749-50.

Politiques en matière de conflits d'intérêts dans les universités canadiennes : clarté et contenu

Bryn Williams-Jones, Chris MacDonald

Version originale : Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.

Résumé

Les discussions sur les conflits d'intérêts en milieu universitaire ont eu tendance à se concentrer sur les intérêts financiers dans le contexte de la recherche médicale ; beaucoup moins d'attention a été accordée aux conflits d'intérêts en général ou aux politiques visant à gérer les conflits d'intérêts. Les politiques universitaires en matière de conflits d'intérêts sont-elles accessibles et compréhensibles ? À qui ces politiques s'adressent-elles (professeurs, personnels, étudiants) ? Les conflits d'intérêts sont-ils clairement définis dans ces politiques et des procédures sont-elles prévues pour éviter de telles situations ou y remédier ? Pour commencer à aborder ces importantes questions d'éthique et de gouvernance, notre étude examine les politiques en matière de conflits d'intérêts dans le Groupe des treize (G13) grandes universités de recherche canadiennes. À l'aide d'outils automatisés d'analyse de la lisibilité et d'une analyse éthique du contenu, nous commençons à comparer les forces et les faiblesses de ces documents, en accordant une attention particulière à leur clarté, leur lisibilité et leur utilité dans l'explication et la gestion des conflits d'intérêts.

Remerciements

Nous remercions Elise Smith, Vincent Couture, Ashley Pringle et Aimee Smith pour leur aide précieuse dans la recherche documentaire, la collecte des données et les analyses sommaires. Cette étude a bénéficié d'une subvention de l'Institut de génétique des Instituts de recherche en santé du Canada.

Introduction

Les conflits d'intérêts peuvent survenir dans divers contextes professionnels et institutionnels et se manifester différemment en fonction des responsabilités particulières des professionnels ou des institutions concernés (1). Il est donc de plus en plus fréquent que des organisations de toutes sortes — y compris des entreprises, des universités, des organisations à but non lucratif et des ministères — promulguent des politiques en matière de conflits d'intérêts spécifiques à leur travail et à leur contexte.

Dans la réglementation des conflits d'intérêts, comme dans la réglementation d'autres problèmes éthiquement complexes, la promulgation de documents de politiques est au mieux une solution partielle. Il est largement reconnu que de tels documents ne sont jamais des panacées : même les meilleures politiques présentent des lacunes et sont susceptibles d'être mal comprises, annulées ou simplement ignorées. Il est donc essentiel non seulement que les membres des organisations soient informés de l'existence et du contenu des diverses politiques, mais aussi que les dirigeants s'efforcent de favoriser des cultures éthiques appropriées au sein de leurs organisations, de sorte que les politiques d'éthique (y compris les politiques en matière de conflits d'intérêts, entre autres) soient reconnues, discutées, comprises et, en fin de compte, respectées.

Mais dire que les politiques ne sont jamais suffisantes ne signifie pas qu'elles ne sont pas importantes. Ces documents peuvent servir d'outils d'éducation, de repères et de points de départ pour la discussion. Les individus qui peuplent les organisations ont toujours un éventail d'intérêts et d'obligations qui sont susceptibles, de temps à autre, d'entrer en conflit. Parfois, ces conflits peuvent être évités, si les personnes concernées sont suffisamment conscientes des préoccupations pertinentes et prennent des mesures de précaution. Dans d'autres cas, ces conflits ne peuvent être évités et les personnes concernées doivent faire de leur mieux pour atténuer les effets négatifs pour l'organisation et ses parties prenantes. Dans un cas comme dans l'autre, un document de politique clair et complet sert le double objectif d'éduquer et de guider les personnes concernées.

Le présent document se concentre sur les questions spécifiques soulevées par les universitaires et la gouvernance des conflits d'intérêts dans le contexte universitaire. Nous commençons par explorer les différentes façons dont les conflits d'intérêts peuvent apparaître dans le contexte universitaire. Ensuite, nous examinons et évaluons les documents relatifs aux conflits d'intérêts des universités canadiennes du « G13 ». Cette évaluation très préliminaire se divise en deux parties. Tout d'abord, nous décrivons et évaluons les résultats d'une analyse de lisibilité basée sur un algorithme afin de fournir une évaluation approximative de la mesure dans laquelle les politiques sont rédigées dans un langage clair et accessible. Deuxièmement, nous effectuons une analyse du contenu afin de déterminer si les différentes politiques comprennent le contenu spécifique qui, selon nous, est nécessaire pour qu'une politique en matière de conflits d'intérêts soit solide sur le plan éthique et pratique. Ces études préliminaires ne peuvent évidemment pas être concluantes. Mais l'état des lieux qu'elles fournissent constitue le début, au moins, d'une tentative d'explorer l'adéquation des documents de conflit d'intérêts de diverses institutions d'une manière cohérente et rigoureuse. Étant donné que ces documents sont souvent considérés comme allant de soi et que leur contenu et leur lisibilité sont jugés moins importants que leur simple existence, nous considérons ces étapes préliminaires comme cruciales.

Conflits d'intérêts dans le contexte universitaire

Les universités ne sont plus simplement des lieux d'enseignement supérieur où les professeurs consacrent leur temps à l'enseignement et à la recherche, activités traditionnellement considérées comme les première et deuxième missions de l'université. Les universités ont désormais une troisième mission, qui consiste à s'engager dans des collaborations avec l'industrie, le transfert de connaissances et le développement technologique (2–4). Les défenseurs de cette troisième mission affirment qu'une plus grande implication et collaboration de l'industrie dans la recherche universitaire apportera, entre autres avantages, de nouvelles sources de financement aux universités pour compenser la réduction des investissements publics, une stimulation des collaborations en matière de recherche et la traduction des connaissances universitaires en produits commercialisables qui stimuleront ensuite le développement technologique et économique. Les partisans de cette approche soutiennent que la recherche collaborative et le transfert de connaissances peuvent contribuer à des biens sociaux plus larges (ex. : le développement économique, l'accès aux nouvelles technologies) tout en générant des fonds pour soutenir la recherche et l'infrastructure universitaires.

Les opposants contestent cet enthousiasme, arguant que les relations entre l'université et l'industrie, en particulier les relations impliquant des brevets et des entreprises dérivées, peuvent favoriser un climat de secret parmi les chercheurs et les administrateurs de l'université et nuire à la poursuite de la recherche de base ou fondamentale. En outre, les

opposants notent que ces relations génèrent rarement les flux de revenus promis — la plupart des connaissances transférées au secteur privé se situent encore très en amont du processus de commercialisation — et soulignent qu'il n'y a qu'une poignée d'universités américaines qui tirent des revenus significatifs des relations entre l'université et l'industrie (5–7). Ce qui est peut-être plus inquiétant, c'est que ces relations créent des conflits d'intérêts préjudiciables pour les chercheurs, les administrateurs et même des institutions entières (8–10). Selon les critiques, l'importance excessive accordée à la commercialisation et à l'implication de l'industrie dans l'université menace directement les normes fondamentales de liberté académique, d'objectivité et de partage ouvert des connaissances qui sont à la base de la place respectée de l'université dans la société (11).

Dans ce débat sur la nature changeante de l'enseignement supérieur et la fonction de l'université, les préoccupations relatives aux conflits d'intérêts ont été mises en avant. Un conflit d'intérêts peut être défini comme « une situation dans laquelle une personne a un intérêt privé ou personnel suffisant pour sembler influencer l'exercice objectif de ses fonctions officielles en tant que fonctionnaire, employé ou professionnel » (12). Ces conflits peuvent être qualifiés de réels ou potentiels (c'est-à-dire un conflit d'intérêts réel ou une situation qui menace de se transformer en conflit d'intérêts) et/ou d'apparents (c'est-à-dire perçus comme un conflit, qu'il soit réel ou potentiel). Un conflit d'intérêts, même simplement apparent, peut nuire considérablement à la réputation d'un individu ou d'une institution, car un conflit d'intérêts, même apparent, peut corroder la confiance. La principale préoccupation est que les conflits d'intérêts dans le contexte universitaire menacent l'objectivité, l'impartialité et la crédibilité des jugements, que ce soit dans le cadre de la recherche universitaire ou de la prise de décision professionnelle, et conduisent à une perte de confiance de la part du personnel, des étudiants et du grand public (13).

Les discussions dans les domaines de l'éthique, des biosciences et de la politique de santé concernant les conflits d'intérêts dans les contextes universitaires ont eu tendance à se concentrer sur les professeurs et les chercheurs cliniques travaillant dans les facultés de médecine. Cela est compréhensible, étant donné l'interaction importante entre les chercheurs médicaux et les industries pharmaceutiques et biotechnologiques. Une attention particulière a été accordée à l'influence que le fait de recevoir des honoraires de consultation ou de recrutement de patients, ou d'avoir des parts dans des sociétés biotechnologiques ou pharmaceutiques soutenant des essais cliniques, peut avoir sur le jugement médical et la sécurité des patients dans le cadre de la recherche biomédicale (9,14). La préoccupation s'est étendue plus généralement à l'effet de ces relations sur la publication de la recherche scientifique dans des revues à comité de lecture, et à la nécessité de transparence et de déclaration des intérêts concurrents afin de promouvoir l'objectivité (15,16). Un simple coup d'œil dans les principales revues internationales de biosciences et de médecine permet de trouver de nombreuses discussions sur les défis posés par les conflits d'intérêts individuels et institutionnels — et donc sur la nécessité de les réglementer (13,17–19). La préoccupation très réelle est que toute une série de pressions institutionnelles et commerciales menace l'intégrité de la recherche biomédicale et clinique. Mais les conflits d'intérêts en milieu universitaire sont divers et s'étendent bien au-delà des salles des départements de sciences biomédicales ou appliquées, pour inclure les sciences humaines, le droit, l'ingénierie et les sciences sociales.

Dans les universités, les conflits d'intérêts tendent à devenir préoccupants dans les situations où les professeurs ou les chercheurs ont un intérêt financier ou personnel (ex. : dans la commercialisation des résultats de leurs recherches) suffisant pour sembler influencer

l'exercice objectif de leurs fonctions officielles, que ce soit en tant que contributeurs à l'ensemble des connaissances partagées ou en tant qu'éducateurs. Cependant, les conflits d'intérêts ne se limitent pas au milieu de la recherche : le personnel enseignant, administratif et de soutien, et même les étudiants, peuvent être confrontés à des situations dans lesquelles ils pourraient se trouver en situation de conflit d'intérêts réel ou apparent. Par exemple, les étudiants assistants d'enseignement peuvent se voir demander de noter les examens de leurs amis ; les professeurs sont tenus à la fois d'évaluer (c'est-à-dire de noter) et de défendre (par exemple en rédigeant des lettres de recommandation) leurs étudiants des cycles supérieurs; et de nombreux professeurs utilisent des livres qu'ils ont écrits et pour lesquels ils perçoivent des droits d'auteur comme supports de cours obligatoires.

Au niveau de l'établissement, des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque, par exemple, des chefs de département, des doyens, des membres de comités d'éthique de la recherche ou des administrateurs de haut niveau (vice-président chargé de la recherche, président) se sentent contraints de soutenir des programmes commerciaux ou autres au détriment de la liberté académique ou des responsabilités professionnelles (17,20). À l'extrême, les pressions implicites ou explicites exercées sur les administrateurs d'université (ex. : pour protéger les investissements et les intérêts de l'industrie) ont conduit à la suppression de résultats de recherche négatifs, au bâillonnement de chercheurs et à la négligence de chercheurs universitaires confrontés à des contestations juridiques de la part de partenaires industriels, comme dans les affaires Olivieri et Healy à l'université de Toronto (18,21).

La méthode la plus courante pour atténuer l'impact d'un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent consiste à exiger la déclaration des intérêts. Une fois que les intérêts d'une personne sont transparents pour les autres parties impliquées dans un processus de prise de décision, il devient alors possible pour ces autres parties d'équilibrer ou de juger les déclarations et les décisions prises par cette personne à la lumière des intérêts qu'elle a déclarés. D'un point de vue éthique, il existe un parallèle avec la notion de consentement éclairé dans la recherche sur des participants humains : la déclaration donne aux personnes concernées la possibilité de consentir — ou non — à la poursuite de la participation de l'individu au processus décisionnel. Toutefois, il est généralement admis que de nombreux conflits sont suffisamment graves (ex. : dans les cas impliquant des intérêts financiers importants) pour que leur influence ne puisse pas être résolue de manière fiable par la déclaration, l'audit ou l'examen. Dans de telles situations, la seule solution plausible consiste souvent à retirer la personne de la situation dans laquelle son jugement est considéré comme indépendant et désintéressé (22).

Cette menace pour l'objectivité et la confiance du public dans les professionnels est considérée comme suffisamment grave pour que de nombreuses professions, si ce n'est la plupart, disposent de codes de déontologie ou de codes de conduite qui mettent en garde contre les conflits d'intérêts. Qu'il s'agisse d'une profession officiellement autorisée et autoréglementée (médecine, soins infirmiers, ingénierie, comptabilité) ou d'une profession volontaire et non autorisée (professeurs d'université en général ou dans des disciplines académiques spécifiques), les professionnels sont invités à viser les normes les plus élevées d'intégrité personnelle et professionnelle, à être conscients de leurs obligations sociales importantes et à se comporter d'une manière digne de la confiance du public (1). Dans le cas des professeurs d'université, les normes d'objectivité, de liberté académique et de collégialité peuvent également être explicitées dans les codes de conduite ou les lignes directrices en matière d'éthique des universités. Toutefois, très peu de codes d'éthique définissent les

« conflits d'intérêts » ou fournissent des conseils sur la manière d'éviter ou d'atténuer ces conflits (22).

Un moyen largement utilisé pour gérer les conflits d'intérêts dans le contexte universitaire consiste à promulguer des déclarations, des réglementations ou des lignes directrices spécifiques sur les conflits d'intérêts. Cependant, comme l'ont montré les analyses de la mise en œuvre des documents de consentement éclairé dans le cadre clinique (23–25) et des codes de déontologie pour les professionnels et les entreprises (26–28), les approches basées sur les politiques pour guider ou façonner un comportement éthique ont de sérieuses limites pratiques. Les politiques, qu'elles traitent de l'éthique de la recherche ou des conflits d'intérêts, sont souvent rédigées dans un style légaliste difficile d'accès, même pour des personnes bien formées, et elles sont souvent axées sur l'atténuation de la responsabilité institutionnelle et se concentrent donc sur l'énumération de règles « à ne pas faire » au lieu de fournir des conseils positifs pour relever les défis éthiques rencontrés. En outre, ces politiques sont souvent élaborées et mises en œuvre de manière descendante, avec un minimum de soutien ou d'adhésion de la part de la base.

Un certain nombre d'enquêtes importantes ont été menées sur les politiques en matière de conflits d'intérêts des grandes universités de recherche aux États-Unis (29–31), mais l'attention s'est surtout portée sur les conflits d'intérêts financiers dans le contexte des biosciences et des relations entre l'université et l'industrie. Il est surprenant de constater que peu d'attention a été accordée aux conflits d'intérêts dans le monde universitaire en général, ou aux conflits qui impliquent des intérêts autres que financiers. En outre, ces études ne permettent pas de savoir si les politiques universitaires en matière de conflits d'intérêts sont accessibles et compréhensibles ni comment elles sont perçues par les membres des communautés universitaires concernées. À qui ces politiques s'appliquent-elles ? S'appliquent-elles aux professeurs et autres chercheurs, ou à tous les employés ? Les conflits d'intérêts sont-ils clairement définis dans ces documents et des procédures sont-elles prévues pour éviter de telles situations ou y remédier ? Pour commencer à répondre à ces importantes questions d'éthique et de gouvernance, nous avons analysé les politiques en matière de conflits d'intérêts de treize grandes universités de recherche au Canada.

Méthodes : Analyse des politiques en matière de conflits d'intérêts dans les universités du G13

Notre étude a examiné les lignes directrices ou les politiques en matière de conflits d'intérêts des universités de recherche du Groupe des treize (ou « G13 ») au Canada. À l'instar des universités américaines Ivy League ou « Big Ten », les universités canadiennes du G13 sont celles qui comptent le plus grand nombre d'étudiants, de dotations et de revenus de recherche parmi les universités canadiennes, et qui jouissent d'une réputation nationale et internationale en matière de recherche et d'enseignement (voir tableau 1). La plupart de ces universités disposent de facultés de médecine et d'ingénierie, ainsi que de programmes de premier et de deuxième cycle dans la plupart des disciplines universitaires. Fait important pour notre propos, elles disposent également de bureaux de transfert de technologie qui facilitent les collaborations entre l'université et l'industrie, ainsi que de professeurs et de chercheurs qui participent activement au transfert et à la commercialisation des connaissances. Dans ce contexte, on peut raisonnablement s'attendre à ce que ces universités disposent de politiques ou de lignes directrices relatives aux conflits d'intérêts.

Tableau 1 : Universités canadiennes du G13

Université	Localisation	Fondée	Étudiants à temps plein	Dotation	Revenus de la recherche (par an)
Université de l'Alberta	Edmonton, Alberta	1908	30,342	577 millions $	360 millions $
Université de la Colombie-Britannique	Vancouver, CB	1908	34,295	714 millions $	363 millions $
Université de Calgary	Calgary, Alberta	1966	24,241	293 millions $	251 millions $
Université de Dalhousie	Halifax, NE	1818	13,180	301 millions $	93 millions $
Université Laval	Québec, Québec	1663	26,760	112 millions $	280 millions $
Université McGill	Montréal, Québec	1821	25,733	765 millions $	543 millions $
Université McMaster	Hamilton, Ontario	1887	19,633	340 millions $	246 millions $
Université de Montréal	Montréal, Québec	1878	41,349	105 millions $	384 millions $
Université d'Ottawa	Ottawa, Ontario	1848	25,093	76 millions $	190 millions $
Université Queen's	Kingston, Ontario	1841	16,628	505 millions $	175 millions $
Université de Toronto	Toronto, Ontario	1827	59,148	1,5 milliard $	624 millions $
Université de Waterloo	Waterloo, Ontario	1957	22,604	97 millions $	110 millions $
Université de Western Ontario	London, Ontario	1878	28,560	199 millions $	191 millions $

Source : données 2004 d'une enquête de l'ACPPU (32).

Notre hypothèse de départ était que nous trouverions dans chaque université au moins un document de politique clé traitant des conflits d'intérêts pour les chercheurs et le personnel administratif. En fait, dans les treize universités que nous avons examinées, nous avons trouvé une grande variété de documents et des approches en matière de politiques pour traiter les conflits d'intérêts. Ces documents vont de déclarations de principe très générales à de brèves discussions sur les conflits d'intérêts dans d'autres documents (ex. : dans les lignes directrices sur l'éthique de la recherche ou sur l'intégrité académique), en passant par des politiques en matière de conflits d'intérêts ciblées pour le personnel académique ou non académique, les assistants de recherche et les étudiants. Cette diversité de documents reflète le contexte informationnel et réglementaire souvent complexe dans lequel les universités gèrent les conflits d'intérêts.

Pour cibler notre analyse, nous avons limité notre examen aux politiques de base qui ciblent spécifiquement les membres du corps enseignant ou, lorsqu'elles n'étaient pas disponibles, aux politiques qui s'appliquent aux employés de l'université en général (et donc aux membres du corps enseignant également). Il existe bien entendu d'autres catégories importantes de conflits d'intérêts qui présentent un intérêt pour les universités canadiennes, mais leur examen dépasse le cadre du présent document. Les sites web de chacune des treize universités ont été visités deux fois (en juillet 2006 et en mars 2007) et leurs principales politiques en matière de conflits d'intérêts ont été identifiées et téléchargées. Ces documents ont ensuite été soumis à deux types d'analyse : 1) une analyse automatisée de la lisibilité (tableau 2) et 2) une analyse éthique du contenu (tableau 3). Notre objectif était d'examiner, de manière préliminaire, les forces et les faiblesses éthiques de ces documents, en accordant une attention particulière à leur clarté et à leur lisibilité, ainsi qu'à leur utilité pour expliquer et gérer les conflits d'intérêts.

Analyse de lisibilité

La lisibilité est une caractéristique essentielle de tout document de politique. Si un document ne peut pas être facilement lu, interprété et compris, le reste n'a guère d'importance. La facilité ou la difficulté relative d'un texte écrit peut être évaluée quantitativement par l'application d'algorithmes mathématiques qui analysent, entre autres, la longueur des

phrases, le nombre de syllabes par mot, la longueur moyenne des mots, etc., afin de produire un score de lisibilité. Pour évaluer la lisibilité des politiques en matière de conflits d'intérêts des universités, nous avons utilisé un service de test de lisibilité en ligne en libre accès fourni par Juicy Studio, qui combine trois algorithmes bien connus : l'indice de Gunning Fog, l'indice de facilité de lecture de Flesch et le test de lisibilité de Flesch-Kincaid (33). L'indice de Gunning Fog permet d'estimer le nombre d'années d'études nécessaires pour comprendre un texte. Les repères standard à cet égard sont de 8 à 10 ans pour les romans populaires, de 10 à 14 ans pour les journaux et les magazines, et de 15 à 20 ans pour les publications universitaires. Le Flesch Reading Ease (facilité de lecture) utilise une échelle de 100 points, 100 étant le niveau le plus facile à lire ; il est recommandé de viser 60 à 70 points pour les sites web, par exemple. L'échelle de Flesch-Kincaid, comme l'indice de *Gunning Fog*, est classée en fonction du niveau d'éducation, mais sur une échelle de 12 points/grade, 12 étant le niveau le plus complexe. Il convient de noter que, pour Gunning Fog et Flesch-Kincaid, un score inférieur signifie qu'un texte est plus facile à lire, tandis que, pour Flesch Reading Ease, c'est l'inverse, un score supérieur dénotant une plus grande lisibilité (34).

Chaque politique universitaire en matière de conflits d'intérêts a été copiée dans un document Microsoft Word afin de la débarrasser de tout formatage idiosyncrasique et d'en assurer la standardisation (ex. : en supprimant les sauts de ligne inutiles); nous avons ensuite converti les politiques en pages HTML individuelles (comme l'exige le logiciel) et les avons soumises à l'analyse de lisibilité en ligne. Les scores de lisibilité de chaque politique universitaire ont été compilés et classés du plus facile à lire (1) au plus difficile à lire (12) pour chacun des tests de lisibilité, puis compilés pour fournir un score global et un classement général pour chaque document (voir tableau 2). Les tests de lisibilité ne fonctionnant que pour les textes en anglais, nous n'avons pas pu évaluer la politique en matière de conflits d'intérêts de l'Université Laval, qui n'était disponible qu'en français. Les politiques ont donc été classées de 1 à 12 au lieu de 1 à 13. L'Université de Montréal dispose d'une traduction anglaise de sa politique que nous avons incluse dans l'analyse, bien que seule la politique française soit considérée comme officielle par l'université.

Tableau 2 : Analyse de lisibilité des déclarations de conflit d'intérêts des universités

Université	Total des mots	Nombre moyen de mots par phrase	% de mots de 3 syllabes et plus (%)	Indice de Gunning Fog	Rang de Gunning	Facilité de lecture Flesch	Rang de Flesch	Grade Flesch-Kincaid	Rang de Flesch-Kincaid	Score global	Classement agrégé
Alberta	911	6.75	30.19	14.77	9	36.73	12	9.81	11	32	11
Colombie-Britannique	3748	5.51	27.85	13.35	4	45.94	5	8.22	2	11	3
Calgary	771	4.91	25.94	12.34	1	46.7	3	7.97	1	5	1
Dalhousie	4197	7.34	28.12	14.18	8	42.48	7	9.16	7	22	7
Laval	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
McGill	772	7.28	27.98	14.10	7	41.53	8	9.28	8	23	8
McMaster	785	7.20	27.26	13.79	5	42.93	6	9.06	6	17	6
Montréal	1015	7.36	25.75	13.23	2	48.92	2	8.26	3	7	2
Ottawa	898	6.96	30.62	15.03	10	40.46	10	9.35	9	29	9
Queen's	1912	8.17	29.45	15.05	11	40.89	9	9.59	10	30	10
Toronto	2693	7.44	25.66	13.24	3	46.36	4	8.64	5	12	5
Waterloo	1798	7.55	30.87	15.37	12	37.21	11	9.95	12	35	12
Western Ontario	657	8.53	26.03	13.82	6	48.93	1	8.55	4	11	3

L'analyse de lisibilité a été réalisée à l'aide d'outils fournis par Juicy Studio (34). Gunning Fog mesure le nombre d'années d'études requises; Flesch Reading Ease utilise une échelle de 100 points, 100 étant le niveau le plus facile à lire; et Flesch-Kincaid grade le niveau d'études requis (grades 1-12).

Une limite évidente de ces tests de lisibilité est que l'évaluation purement mathématique d'un texte n'est en aucun cas définitive : ces tests ne peuvent fournir qu'une mesure approximative.

En outre, lorsqu'on examine la lisibilité des politiques en matière de conflits d'intérêts des universités, il faut reconnaître que le lecteur — pour ce qui nous concerne, les professeurs et le personnel des universités — est généralement très instruit et devrait avoir peu de difficultés à comprendre des textes mêmes très complexes. Toutefois, comme nous le verrons plus loin, bon nombre de ces politiques peuvent être difficiles à comprendre, même pour des personnes instruites, en raison de leur langage souvent légaliste, ce qui se reflète dans une certaine mesure dans le classement fourni par les tests de lisibilité. Les analyses quantitatives de lisibilité ont été utilisées avec succès pour des documents connexes, tels que des formulaires de consentement éclairé (35), des sites web d'information pour les patients (36) et des manuels universitaires (37). En tant qu'outil analytique, un test de lisibilité peut donc être un moyen utile d'évaluer la facilité ou la complexité relative d'un texte donné et, dans notre cas, de comparer et de classer les politiques en matière de conflits d'intérêts des universités du G13.

En examinant le tableau 2, la première chose à noter est qu'il y a relativement peu de variation, en termes de lisibilité, entre les différentes politiques. Sur l'indice de Gunning Fog, par exemple, le nombre d'années d'études nécessaires pour comprendre les différentes politiques varie de 12,34 ans (Université de Calgary) à 15,37 ans (Université de Waterloo). De même, sur l'indice de Flesch à 100 points, les scores varient de 36,73 (Université de l'Alberta) à 48,93 (Université de Western Ontario). Et sur l'échelle Flesch-Kincaid, les politiques varient de 7,97 (Université de Calgary) à 9,95 (Université de Waterloo). Les différences absolues entre les politiques sont donc relativement faibles. Toutefois, les classements globaux révèlent des tendances. La politique de l'Université de Waterloo, par exemple, se situe au bas du classement global parce qu'elle se classe au bas ou près du bas de chacune des trois échelles. En d'autres termes, la politique de Waterloo est systématiquement (mais pas énormément) plus difficile à lire que, par exemple, celle de l'Université de Western Ontario.

Il convient également de noter que, si les différences entre les politiques ne sont pas importantes, aucune d'entre elles n'a obtenu de très bons résultats et la plupart d'entre elles ont des niveaux de lisibilité qui se situent en dehors de la fourchette souhaitable. Notez par exemple que l'indice de Gunning Fog recommande un score de 10 à 14 pour les journaux et les magazines. Or, l'Alberta, Dalhousie, McGill, Ottawa, Queen's et Waterloo ont tous obtenu des scores plus élevés — c'est-à-dire moins bons — que cela. Toutes ces politiques sont donc moins lisibles que ce qui est considéré comme acceptable pour les magazines. On pourrait évidemment rétorquer qu'il s'agit là d'une mauvaise comparaison et que la plupart des personnes qui liront ces politiques auront un niveau d'éducation suffisamment élevé pour ne pas avoir de mal à comprendre des documents légèrement plus compliqués qu'un article de magazine. Une telle réponse serait toutefois malheureuse. Au lieu de défendre ces documents, les décideurs politiques devraient simplement s'efforcer de les rendre plus lisibles. Il convient également de noter que nous ne prétendons nullement que les documents de conflits d'intérêts doivent être d'une simplicité maximale. La simplicité pourrait bien être obtenue au détriment de la clarté. Mais aucun des documents examinés ne risquait d'être accusé de simplicité excessive : tous étaient assez complexes. Il convient au moins de se demander si les auteurs de ces documents se sont même demandé (de manière rigoureuse) si leurs documents étaient effectivement lisibles.

2) Analyse du contenu

Chaque politique universitaire en matière de conflit d'intérêts a été lue et analysée afin de vérifier si elle comprenait les cinq principaux éléments que nous considérons comme essentiels pour qu'une politique soit éthiquement solide et pratique (voir tableau 3) :

1. *Date d'approbation ou de révision de la politique :* La date d'élaboration ou de mise à jour de la politique est un indicateur important de sa pertinence et de sa capacité à s'harmoniser avec des politiques gouvernementales plus récentes et de "meilleures pratiques" en constante évolution.
2. *Définition des conflits d'intérêts :* une explication claire de ce qui constitue un conflit d'intérêts est essentielle pour qu'une politique soit utile, étant donné que les conflits d'intérêts peuvent être complexes tant dans leur forme que dans leur résolution.
3. *Exemples d'conflits d'intérêts :* corollaire logique d'une définition, les exemples sont essentiels pour aider le lecteur à comprendre et à reconnaître les conflits d'intérêts dans divers contextes.
4. *Procédures à suivre en cas de conflit d'intérêts* : une fois qu'un conflit d'intérêts a été identifié, il convient d'expliquer les mécanismes par lesquels elle doit être gérée et résolue.
5. *Informations complémentaires sur les conflits d'intérêts :* des sources d'information supplémentaires, telles que des exemples, des procédures plus détaillées, des lignes directrices en matière d'éthique, etc.

Tableau 3 : Analyse éthique des déclarations de conflit d'intérêts des universités

Université	Champ d'application	Approuvé et révisé	Définition	Exemples	Procédures	Ressources complémentaires
Alberta	Tous les membres de l'université	2003	Y	N	Y	Y
Colombie-Britannique	Faculté, personnel, chercheurs, etc.	Rev 1992 2005	Y	Y	Y	N
Calgary	Personnel, étudiants, boursiers, chercheurs	Rev 1987 2001	Y	Y	N	N
Dalhousie	Tous les employés	2002	Y	Y	Y	Y
Laval	Chercheurs (y compris professeurs et étudiants)	1995	Y	Y	Y	N
McGill	Tous les membres de l'université	1997	Y	Y	Y	N
McMaster	Faculté	NA	Y	N	Y	Y
Montréal	Personnel enseignant et non enseignant	1993	N	Y	Y	N
Ottawa	Tous les membres de l'université	Rev 1995	N	Y	Y	Y
Queen's	Personnel non membre de l'association professorale	Rev 1995 2001	Y	Y	Y	N
Toronto	Personnel académique	1994	Y	Y	N	N
Waterloo	Tous les membres de l'université	1991	Y	Y	Y	Y
Ontario de l'Ouest	Personnel enseignant et administratif	2000	Y	Y	Y	N

L'une des prémisses de notre analyse est l'idée que les documents relatifs aux conflits d'intérêts devraient être plus que de simples politiques dont l'existence même est censée atténuer la responsabilité juridique. L'atténuation de la responsabilité est bien sûr un objectif important. Mais il est encore plus important de fournir des conseils clairs et complets à la communauté universitaire, afin de s'assurer que les membres de cette communauté, et l'université dans son ensemble, sont en mesure de respecter leurs obligations éthiques.

Une politique *idéale* en matière de conflits d'intérêts serait à jour, définirait les conflits d'intérêts et en donnerait des exemples, expliquerait clairement comment éviter ces situations lorsque cela est possible et comment atténuer les dangers lorsqu'il s'avère impossible de les éviter. En outre, une politique idéale devrait reconnaître ses propres limites et, par conséquent, fournir aux lecteurs des indications sur les endroits où ils peuvent trouver des informations supplémentaires. La politique idéale serait relativement complète tout en restant raisonnablement concise, serait rédigée dans un style accessible et pas trop légaliste, et se concentrerait sur l'éducation des lecteurs et sur l'encouragement d'un comportement éthique.

Comment les treize politiques que nous avons examinées se situent-elles par rapport à cette norme idéale? La plupart des politiques (12 sur 13) fournissent une définition des conflits d'intérêts, la plupart donnent des exemples (11 sur 13) et la plupart expliquent les procédures de traitement des conflits d'intérêts (12 sur 13). Beaucoup moins de politiques fournissaient des liens vers des informations complémentaires (seulement 5 sur 13). La plupart des politiques étaient de style et de langage légalistes, et la plupart se concentraient sur l'énumération des interdictions ainsi que sur les procédures visant à atténuer la responsabilité institutionnelle. Seules deux des treize politiques, celles de Dalhousie et de Waterloo, contenaient les cinq critères que nous venons d'énoncer. Nous pensons que, strictement en termes de contenu, les quatre meilleures politiques sont celles de Dalhousie, de Waterloo, de Queen's et de la Colombie-Britannique. D'une manière générale, nous avons trouvé que ces 13 documents manquaient de contenu approprié. La plupart d'entre eux fournissaient des définitions, mais celles-ci n'étaient pas toujours claires (une analyse complète des lacunes de ces définitions dépasse le cadre de ce document). Certaines politiques mêlaient des exemples à leurs définitions, mais nombre d'entre elles ne fournissaient aucun exemple. La plupart des documents indiquaient l'existence de procédures de traitement des conflits d'intérêts, mais ces procédures n'étaient souvent pas bien expliquées et aucune indication n'était donnée quant à l'endroit où trouver davantage d'informations sur ces procédures. Dans un cas (McMaster), il existait diverses sources d'information sur les conflits d'intérêts, mais aucune politique centrale — les informations les plus détaillées se trouvaient dans la section du manuel facultaire consacrée à l'éthique de la recherche (c'est ce que nous avons analysé). Il est intéressant de noter que l'Université McMaster disposait d'une politique cohérente en matière de conflits d'intérêts pour le personnel non académique. Enfin, très peu de politiques fournissaient aux lecteurs des liens ou d'autres pointeurs vers des informations complémentaires sur les conflits d'intérêts, de sorte que ces politiques manquent une occasion cruciale de fonctionner comme des documents éducatifs, plutôt que (uniquement) comme des guides pour la prise de décision à court terme.

Il est intéressant de noter qu'il n'y a pas de corrélation apparente entre nos analyses de lisibilité et de contenu. Les meilleures politiques en termes de lisibilité (Université de Western Ontario et Université de Calgary) sont toutes deux très courtes : chacune ne comporte qu'une définition rudimentaire du conflit d'intérêts, et chacune est pauvre en exemples et en détail. À l'inverse, les politiques les plus complètes en termes de contenu — à savoir celles de Dalhousie et de Waterloo — se classent respectivement 7^{e} et 12^{e} dans les analyses de lisibilité. Cela s'inscrit dans une tendance plus large : les textes légalistes ont obtenu de meilleurs classements en matière de lisibilité, probablement parce qu'ils comportent des phrases plus courtes (ex. : des éléments à puces) et que leur longueur totale est plus courte. Cela pourrait refléter une faiblesse de l'analyse automatisée : bien que les textes légalistes aient tendance à avoir des phrases plus courtes, et bien que les phrases plus courtes aient tendance à être

très lisibles, les documents juridiques chargés de jargon sont notoirement difficiles à lire pour la plupart des gens. De manière plus générale, cependant, le décalage constaté entre la lisibilité et l'exhaustivité nous rappelle que la rédaction d'un document politique efficace est un exercice complexe, qui nécessite une attention particulière aux détails et, idéalement, un processus itératif de rédaction, d'essai et de révision.

Conclusion

Il semble très probable que de nombreux problèmes liés aux conflits d'intérêts résultent d'une mauvaise compréhension par les individus des lignes directrices et des procédures institutionnelles pertinentes et de la conviction qu'ils peuvent gérer les conflits d'intérêts par eux-mêmes (31). Bien que les questions de biais personnels et d'intégrité individuelle — qui dominent si souvent les discussions sur les conflits d'intérêts — soient importantes, leur traitement ne peut constituer qu'une partie de la solution. Nous pensons qu'il est nécessaire de mettre l'accent sur la sensibilisation aux aspects situationnels du conflit d'intérêts : en d'autres termes, les politiques en matière de conflits d'intérêts devraient aider les membres de la communauté universitaire (professeurs, administrateurs, personnel non enseignant, étudiants) à comprendre les contextes spécifiques dans lesquels les conflits d'intérêts surviennent (ex. : divers départements universitaires, cadres de recherche ou d'enseignement) ; à discerner les différents types et la gravité des conflits d'intérêts (ex. : relations financières, de prestige ou familiales), puis à choisir les réponses appropriées (ex. : déclaration, retrait ou évitement). Comme le notent MacDonald, McDonald et Norman, il n'y a rien de nécessairement blâmable à se retrouver dans une situation de conflit d'intérêts ; parfois, les dispositions institutionnelles rendent le conflit d'intérêts probable, voire inévitable (12). Ce qui importe, d'un point de vue éthique, c'est que les individus et les institutions gèrent de manière appropriée les conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent. De bonnes politiques en matière de conflits d'intérêts constituent une première étape évidente dans cette direction.

Références

1. Davis M, Stark A. Conflict of Interest in the Professions. New York, NY: Oxford University Press; 2001.
2. Bok D. Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education. Princeton: Princeton University Press; 2003.
3. Etzkowitz H, Webster A, Gebhardt C, Terra BRC. The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. Research policy. 2000;29(2):313-30.
4. Fisher D, Atkinson-Grosjean J. Brokers on the boundary: Academy-industry liaison in Canadian universities. Higher Education. 2002;44:449-67.
5. Agres T. The fruits of university research: licensing revenues and patent lawsuits boost institutions' gains. The Scientist. 2003;17(14):55-7.
6. Pressman L. AUTM licensing survey: FY 2001. AUTM; 2003.
7. Pressman L, Burgess R, Cook-Deegan RM, et al. The licensing of DNA patents by US academic institutions: an empirical survey. Nature Biotechnology. 2006;24(1):31-9.
8. Lewis S, Baird PA, Evans RG, et al. Dancing with the porcupine: Rules for governing the university-industry relationship. CMAJ. 2001;165(6):783-5.
9. Schafer A. Biomedical conflicts of interest: A defence of the sequestration thesis—learning from the cases of Nancy Olivieri and David Healy. Journal of Medical Ethics. 2004;30(1):8-24.

10. David PA. Tragedy of the public knowledge "commons"? Global science, intellectual property and the digital technology boomerang. UNU-MERIT Research Memoranda. 2001-003; 2001.
11. Needham R, Barlow M, Elliott R, et al. Keeping Science Open: The Effects of Intellectual Property Policy on the Conduct of Science. London, UK: The Royal Society; 2003.
12. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39(1-2):67-74.
13. Fersko RS, Merabet H. Sponsored research and the public's right to know. Drug Development Research. 2004;63(3):103-11.
14. Cohen JJ. Managing financial conflicts of interest in clinical research. Science and Engineering Ethics. 2002;8(3):401-6.
15. Krimsky S, Rothenberg LS, Stott P, Kyle G. Scientific journals and their author's financial interests: A pilot study. In: Caulfield TA, Williams-Jones B, editors. The Commercialization of Genetics Research: Ethical, Legal, and Policy Issues. New York, NY: Kluwer Academic / Plenum Publishers; 1999. p. 101-10.
16. Stein CM. Publishing work sponsored by the tobacco industry. Clinical Pharmacology & Therapeutics. 2004;76(6):517-8.
17. Johns MME, Barnes M, Florencio PS. Restoring balance to industry-academia relationships in an era of institutional financial conflicts of interest: Promoting research while maintaining trust. JAMA. 2003;289(6):741-6.
18. Nathan DG, Weatherall DJ. Academic freedom in clinical research. New England Journal of Medicine. 2002;347(17):1368-71.
19. Baird P. Getting it right: industry sponsorship and medical research. Canadian Medical Association Journal. 2003;168(10):1267-9.
20. Resnik DB, Shamoo AE. Conflict of interest and the university. Accountability in Research. 2002;9(1):45-64.
21. Angell M. The Truth About the Drug Companies: How They Deceive Us and What to Do About It. New York: Random House; 2004.
22. Resnik DB. Conflicts of interest in science. Perspectives on Science. 1998;6(4):381-408.
23. Burgess MM. Beyond consent: ethical and social issues in genetic testing. Nature Reviews Genetics. 2001;2(2):147-51.
24. Corrigan O. Empty ethics: the problem with informed consent. Sociology of Health & Illness. 2003;25(7):768-92.
25. Dunne C, Warren C. Lethal autonomy: The malfunction of the informed consent mechanism within the context of prenatal diagnosis of genetic variants. Issues in Law & Medicine. 1998;14(2):165-202.
26. Behrman JN. Adequacy of international codes of behavior. Journal of Business Ethics. 2001;31(1):51-64.
27. Boo EHY, Koh HC. The influence of organizational and code-supporting variables on the effectiveness of a code of ethics. Teaching Business Ethics. 2001;5:357-73.
28. Stevens B. Corporate ethical codes: Effective instruments for influencing behavior. Journal of Business Ethics. 2008;78(4):601-9.
29. Boyd EA, Lipton S, Bero LA. Implementation of financial disclosure policies to manage conflicts of interest. Health Affairs. 2004;23(2):206-14.
30. Cho MK, Shohara R, Schissel A, Rennie D. Policies on faculty conflicts of interest at US universities. JAMA. 2000;284(17):2203-8.

31. Lipton S, Boyd EA, Bero LA. Conflicts of interest in academic research: Policies, processes, and attitudes. Accountability in Research. 2004;11(2):83-102.
32. Canadian Association of University Teachers. CAUT Almanac of Post-Secondary Education 2006. Ottawa; 2006.
33. Zakaluk BL, Samuels SJ. Readability: Its Past, Present, and Future. Newark, DE: International Reading Association; 1988 .
34. Juicy Studio. Juicy Studio: Readability Test. 2007.
35. Paasche-Orlow MK, Taylor HA, Brancati FL. Readability standards for informed-consent forms as compared with actual readability. New England Journal of Medicine. 2003;348(8):721-6.
36. Wilson FL, Baker LM, Brown-Syed C, Gollop C. An analysis of the readability and cultural sensitivity of information on the National Cancer Institute's Web site: CancerNet. Oncology Nursing Forum. 2000;27(9):1403-9.
37. Gallagher DJ, Thompson GR. A readability analysis of selected introductory economics textbooks. The Journal of Economic Education. 1981;12(2):60-3.

Légalisme vs inspirationnel : comparaison des politiques universitaires en matière de conflits d'intérêts

Elise Smith, Bryn Williams-Jones

Version originale : Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.

Résumé

En réponse aux préoccupations croissantes du public et des décideurs politiques concernant les conflits d'intérêts dans la recherche universitaire, les établissements universitaires d'Amérique du Nord et d'Europe ont mis en place des politiques de gestion des conflits d'intérêts. Toutefois, en fonction de leur forme et de leur contenu, les politiques en matière de conflits d'intérêts peuvent être plus ou moins utiles à la gestion efficace des conflits d'intérêts. Dans cet article, nous examinons et comparons la conception et le contenu des politiques en matière de conflits d'intérêts dans deux universités de recherche canadiennes (l'Université de Montréal et l'Université de Waterloo), qui, selon nous, illustrent deux catégories générales ou pôles sur un spectre d'approches politiques. Nous décrivons 1) une approche légaliste qui favorise une structure concise, mais rigide, et 2) une approche inspirationnelle qui encourage la délibération fondée sur des principes et une interprétation plus large. Chacune de ces approches présente des forces et des faiblesses particulières. Nous concluons par quelques recommandations destinées à aider les administrateurs et les décideurs à améliorer la qualité, l'utilité et l'efficacité des politiques en matière de conflits d'intérêts des universités.

Remerciements

Nous remercions Chris MacDonald pour ses commentaires utiles sur ce manuscrit, ainsi que les évaluateurs anonymes pour leurs critiques perspicaces et constructives. Nous remercions également Vincent Couture, Ashley Pringle et Aimee Smith pour leur aide précieuse dans la revue de littérature, la collecte des données et les analyses sommaires. Cette recherche a été soutenue par des subventions de la Faculté de médecine de l'Université de Montréal (Smith a reçu une bourse COPSE et Williams-Jones une subvention de démarrage) et de l'Institut de génétique des Instituts de recherche en santé du Canada.

Introduction

Les universitaires et les décideurs politiques d'Amérique du Nord et d'Europe sont de plus en plus préoccupés par les risques associés aux conflits d'intérêts dans le milieu universitaire (1–3), et la plupart des établissements ont réagi en introduisant des politiques et des lignes directrices en matière de conflits d'intérêts. Cependant, comme nous le montrerons en comparant les politiques en matière de conflits d'intérêts de deux universités canadiennes, toutes les politiques ne se valent pas. En fonction de leur forme et de leur contenu, les politiques en matière de conflits d'intérêts peuvent être plus ou moins utiles à la gestion efficace des situations de conflit d'intérêts.

Un conflit d'intérêts peut être défini comme « une situation dans laquelle une personne a un intérêt privé ou personnel suffisant pour sembler influencer l'exercice objectif de ses fonctions officielles en tant que fonctionnaire, employé ou professionnel » (4). Ces conflits peuvent être qualifiés de réels ou potentiels (c'est-à-dire un conflit d'intérêts réel ou une situation qui menace de se transformer en conflit d'intérêts) ou d'apparents (c'est-à-dire

perçus comme un conflit, qu'il soit réel ou potentiel). Même les conflits d'intérêts « simplement apparents » peuvent nuire considérablement à la réputation et aux relations d'un individu ou d'une institution.

Dans le milieu de la recherche universitaire, les conflits d'intérêts surviennent principalement, mais pas exclusivement, lorsque les chercheurs ont un intérêt financier ou personnel (ex. : dans la commercialisation des résultats de leur recherche) suffisant pour sembler influencer l'exercice objectif de leurs fonctions officielles, que ce soit en tant que contributeurs à l'ensemble des connaissances partagées ou en tant qu'éducateurs. Comme l'ont fait remarquer de nombreux chercheurs, les conflits d'intérêts posent d'importants défis éthiques et politiques aux professeurs, au personnel, aux étudiants et aux administrateurs (5–7) ; s'ils ne sont pas gérés, les conflits d'intérêts peuvent sérieusement ébranler la confiance du public dans les professeurs et les universités. Mais il convient également de reconnaître que les conflits d'intérêts ne sont pas intrinsèquement contraires à l'éthique et que, parfois, les dispositions institutionnelles rendent les conflits d'intérêts acceptables, voire inévitables. En fait, ce qui importe, d'un point de vue éthique, c'est que les individus et les institutions gèrent de manière appropriée les conflits d'intérêts lorsqu'ils surviennent (4,8).

Comme d'autres grandes organisations (ex. : les entreprises, les groupes à but non lucratif, les ministères), les universités ont relevé le défi en élaborant des politiques conçues pour gérer ou éviter les conflits d'intérêts. Aux États-Unis, l'introduction de politiques universitaires en matière de conflits d'intérêts a été motivée en partie par les réglementations du gouvernement fédéral (promulguées en 1995) exigeant que tous les établissements de recherche cherchant à obtenir un financement du Service de santé publique des États-Unis, qui comprend les *National Institutes of Health* (NIH), disposent de politiques et de procédures internes pour gérer les conflits d'intérêts ; la National Science Foundation (NSF) dispose d'une politique similaire (9). Tous les membres du corps enseignant d'une université qui demandent des fonds de recherche auprès des NIH ou de la NSF sont tenus de déclarer, à un membre désigné de leur institution, tout « intérêt financier significatif » (ex. : des relations financières dépassant un paiement de 10 000 dollars ou une participation de 5 % dans une entreprise) qui pourrait entraîner ou sembler entraîner un biais dans la recherche financée par des fonds publics ; toutefois, la fixation d'une telle limite formelle peut être quelque peu arbitraire et ne pas tenir compte des différences entre les individus en ce qui concerne le montant d'argent qui est considéré comme « intéressant » (10). Ces réglementations fournissent une structure générale et un ensemble minimum de normes pour les protocoles universitaires de gestion des conflits d'intérêts ; plus de 70 % des institutions de recherche américaines ont par la suite mis en œuvre des politiques en matière de conflits d'intérêts qui vont au-delà des exigences minimales du gouvernement fédéral (11). Comme leurs homologues américaines, la plupart des universités canadiennes ont des politiques en matière de conflits d'intérêts, mais elles ne sont pas réglementées de manière uniforme ou complète par une législation provinciale ou fédérale qui fixe des exigences minimales communes (12).[1]

Comme pour la réglementation d'autres problèmes éthiquement complexes, les documents de politique générale ne peuvent apporter qu'une solution partielle aux conflits d'intérêts des universités. Même les documents les plus complets manqueront de spécificité et présenteront

[1] Une exception est le conflit d'intérêts dans la recherche avec des sujets humains, qui est régie par la législation provinciale (notamment au Québec, qui a des dispositions spécifiques dans son Code civil) et par des politiques nationales telles que l'*Énoncé de politique des trois Conseils sur l'éthique de la recherche avec des sujets humains* (13). Ces instruments réglementent la recherche dans les universités canadiennes qui reçoivent des fonds des conseils subventionnaires provinciaux et nationaux.

des lacunes au niveau de la structure et du contenu, et ils sont susceptibles d'être mal compris, annulés ou simplement ignorés (6,14,15). Pourtant, de bonnes politiques en matière de conflits d'intérêts restent un premier pas important dans la bonne direction. La question est donc de savoir ce qui constitue une bonne politique universitaire en matière de conflits d'intérêts, voire une politique idéale.

Il est probablement irréaliste, et peut-être même malavisé, de chercher un modèle unique applicable à toutes les politiques en matière de conflits d'intérêts des universités ; les universités d'un même pays peuvent être tout simplement trop différentes en termes de structure et de fonction. Si l'on examine, par exemple, les universités au Canada et aux États-Unis, il est évident qu'il existe une grande diversité dans le mandat et la culture des établissements : les universités peuvent se concentrer principalement sur l'enseignement, la recherche ou la formation professionnelle (ou une combinaison des deux). Elles peuvent également opérer dans des contextes juridiques très différents, comme dans le cas des établissements financés par l'État ou par le secteur privé, où le corps professoral est employé par l'État (ce qui est également le cas dans certaines universités européennes) ou par l'établissement (ce qui est courant dans les établissements privés aux États-Unis et dans toutes les universités canadiennes). Enfin, compte tenu de la diversité des législations des États américains et des provinces canadiennes, le corps professoral peut être soumis à des exigences différentes en ce qui concerne leur conduite au sein et en dehors de l'université.

Des leçons importantes peuvent toutefois être tirées d'un examen approfondi de la manière dont les politiques universitaires particulières cherchent à traiter les conflits d'intérêts dans la pratique. Dans cet article, nous comparons les politiques en matière de conflits d'intérêts de deux universités canadiennes : l'Université de Montréal et l'Université de Waterloo. Ces deux politiques illustrent, selon nous, deux catégories générales ou pôles dans un spectre d'approches politiques utilisées par les universités de recherche canadiennes (et peut-être par les universités américaines et européennes). En d'autres termes, nous proposons que les politiques en matière de conflits d'intérêts soient considérées comme plus ou moins *légalistes* (Université de Montréal) ou *inspirationnelles* (Université de Waterloo) en termes de style et de contenu. Notre comparaison accorde une attention particulière à l'accessibilité et à la présentation de la politique, à sa philosophie générale et à son préambule, ainsi qu'à la discussion des règles, des définitions, des exemples et des procédures relatives au conflit d'intérêts. Nous concluons que le style légaliste et le style inspirationnel ont tous deux des mérites et des limites importants. Notre objectif principal, dans cet article, est de souligner l'importance de développer de bonnes politiques en matière de conflits d'intérêts (c'est-à-dire utiles, efficaces, pertinentes) et de fournir des conseils pratiques aux administrateurs et aux professeurs impliqués dans la révision des politiques existantes ou dans la rédaction de nouvelles politiques.

Comparaison de deux politiques

L'élaboration et la mise en œuvre des politiques en matière de conflits d'intérêts des universités reflètent les contextes juridiques particuliers des universités (ex. : financement public ou privé, indépendant ou réglementé par l'État), ainsi que les décisions de gouvernance des administrateurs concernant la gestion et l'évitement des situations de conflit d'intérêts. Une étude pilote menée en 2006 sur les politiques en matière de conflits d'intérêts dans 13 grandes universités de recherche canadiennes a mis au jour un large éventail de documents, allant de déclarations de principe très générales à une brève prise en compte ou mention du conflit d'intérêts dans un sous-ensemble d'autres documents (ex. : dans les lignes directrices relatives à l'éthique de la recherche ou à l'intégrité académique),

en passant par des politiques en matière de conflits d'intérêts ciblées pour le personnel universitaire ou non universitaire, les assistants de recherche et les étudiants (16). Il n'est peut-être pas surprenant que ces politiques diffèrent considérablement en termes de style et de contenu.

Cette diversité de styles de politiques en matière de conflits d'intérêts peut, à notre avis, être utilement regroupée en deux grandes catégories, à savoir celles qui sont de nature *légaliste* ou *inspirationnelle*.[2] Par « légaliste », nous entendons les politiques qui sont rédigées dans un langage et un style juridique relativement rigides et qui sont organisées sous la forme d'un ensemble de règles et de procédures à suivre. Nous les opposons aux politiques que nous définissons comme étant de nature « inspirationnelle », c'est-à-dire qu'elles sont rédigées dans un langage courant et accessible, et qu'elles énoncent des principes directeurs et des procédures souples.

Pour être clair, il ne s'agit pas des seules catégories possibles; il peut y avoir d'autres façons utiles de regrouper ou d'organiser la diversité des politiques universitaires. En outre, si l'on accepte nos deux catégories approximatives, il est important de reconnaître qu'elles ne sont ni rigides ni précises. Notre étude préliminaire des politiques en matière de conflits d'intérêts des universités canadiennes a montré que les politiques sont réparties le long d'un continuum dont les pôles opposés sont le « légalisme » et l'« inspirationnel ». Entre ces deux pôles, les politiques peuvent mélanger des éléments des deux styles, créant ainsi des documents hybrides plus ou moins légalistes ou inspirationnels. Enfin, même les politiques situées aux pôles — comme les deux présentées dans cet article (c'est-à-dire celles de l'Université de Montréal et de l'Université de Waterloo) — ne seront pas uniformément légalistes ou inspirationnelles. Néanmoins, comme nous le montrerons dans l'analyse suivante, les deux catégories approximatives de légalisme et d'inspiration fournissent un point de référence ou un cadre utile pour examiner et comparer les forces et les limites des différentes approches de la gestion des conflits d'intérêts dans le contexte universitaire.

Style de politique

Les politiques en matière de conflits d'intérêts de l'Université de Montréal (ci-après Montréal) et de l'Université de Waterloo (ci-après Waterloo) diffèrent considérablement dans leur structure et leur style (voir les annexes 1 et 2 pour les politiques complètes). La politique de Montréal est concise, structurée et légaliste, tandis que celle de Waterloo est un document plus long, plus lisible et plus inspirant. La politique de Montréal, adoptée en 1993, ne comporte que 4 pages et un total de 998 mots.[3] Elle est très structurée, composée de huit articles numérotés (application, règles, conflit d'intérêts, procédure de déclaration, traitement des déclarations, comité d'appel, application des règlements et entrée en vigueur), chacun d'eux étant structuré en sous-clauses ou des énoncés numérotés. Le langage est formel, voire rigide, et repose sur des déclarations ou des affirmations de ce qui constitue (ou ne constitue pas) un comportement approprié en matière de conflits d'intérêts (ex. : « ne pas » ou « le personnel doit »).

En revanche, la politique de Waterloo, introduite en 1991 et modifiée en 2000, est beaucoup plus longue (1 799 mots) et moins structurée; elle ne comprend que quatre sous-catégories

[2] Dans l'étude pilote des universités canadiennes, les politiques en matière de conflits d'intérêts étaient également réparties entre le style légaliste (7/13) et le style inspirationnel (6/13).

[3] Cette politique était, jusqu'à l'été 2007, disponible sur le site web de l'université (sous forme de PDF) en français et en anglais, bien que seul le document français soit juridiquement contraignant. Pour faciliter la comparaison, nous nous sommes référés à la version anglaise de la politique, conservée par les auteurs et présentée à l'annexe 1.

(préambule, philosophie et procédures générales, exemples, élaboration de lignes directrices et de procédures en matière de conflits d'intérêts). Le langage est beaucoup moins formel (pas d'articles ou de clauses numérotés) et plus facilement compréhensible ; en outre, le document de Waterloo comporte des phrases et des paragraphes plus longs. Le style et le vocabulaire permettent une plus grande interprétation et amènent le lecteur à réfléchir sur les règles et procédures détaillées, plutôt que de simplement s'y conformer.

Préambule et philosophie générale

La plupart des politiques institutionnelles commencent par un préambule ou une introduction qui énonce l'objectif et donne le ton ou la philosophie générale du document. Les politiques en matière de conflits d'intérêts de Montréal et de Waterloo indiquent toutes deux leur intention de fournir des règles appropriées au personnel universitaire afin de protéger à la fois le personnel et l'institution. Plus explicitement, la politique de Montréal s'applique au « personnel enseignant et non enseignant », tandis que celle de Waterloo s'applique aux « membres du corps professoral et du personnel » ; d'autres politiques en matière de conflits d'intérêts d'universités canadiennes incluent parfois les étudiants ou « tous les membres de l'université » dans leur champ d'application (16). Il est intéressant de noter que la politique de Waterloo inclut également une définition simple des conflits d'intérêts dans son préambule, indiquant qu'un conflit d'intérêts « existe lorsqu'un membre de l'université est ou peut être en position d'utiliser la recherche, les connaissances, l'autorité ou l'influence à des fins personnelles ou familiales ou pour avantager d'autres personnes au détriment de l'institution » (17).

Le préambule des politiques de Montréal et de Waterloo indique clairement que l'objectif est d'atténuer les risques liés aux conflits d'intérêts, en particulier la perte d'objectivité, qui peut entraîner une recherche biaisée, et l'érosion de l'impartialité perçue et réelle du personnel et de l'institution, ainsi que de la confiance qu'ils leur accordent. La protection du personnel et de l'institution passe par la sauvegarde et le respect d'un ensemble de valeurs. Par exemple, la politique de Montréal stipule dans son préambule *que* « Pour assurer la transparence et l'intégrité tout en respectant l'autonomie de l'université, l'Université de Montréal a décidé d'adopter une réglementation visant à éviter les situations de conflit d'intérêts et, le cas échéant, à protéger à la fois le personnel de l'université et l'institution elle-même » (18). Les principales valeurs sont l'autonomie (de l'institution), la transparence et l'intégrité du personnel.

La politique en matière de conflits d'intérêts de Waterloo souligne également l'importance de l'intégrité. « Quelle que soit la nature des activités ou des relations extérieures, l'université attend de chacun de ses membres — corps professoral, personnel, étudiant ou dirigeant — qu'il agisse conformément à un haut niveau d'intégrité et de comportement éthique » (17). En outre, elle souligne un plus grand nombre de valeurs, telles que le comportement éthique, la réputation de l'université et l'importance de « transférer les connaissances, les découvertes et la technologie au bénéfice de la société » (17). Afin de promouvoir ces valeurs, la politique de Waterloo indique qu'elle a choisi d'adopter une réglementation pour éviter les conflits d'intérêts susceptibles de nuire aux objectifs de l'université; toutefois, elle stipule également que la simple existence de conflits d'intérêts n'implique pas qu'une activité doive être interdite. Le fait de demander conseil et de déterminer le comportement approprié dans une situation spécifique permet à l'université et à l'individu de gérer correctement le conflit d'intérêts.

Si les valeurs mises en avant par les deux universités se recoupent largement, Waterloo énonce un plus grand nombre de principes dans sa politique. Cette approche fondée sur des

principes définit la logique fondamentale, la raison pour *laquelle* il est important que l'université dispose d'une politique en matière de conflits d'intérêts. Elle établit également un cadre de délibération et d'interprétation pour diverses situations. La section intitulée « Philosophie et procédures générales » contient des procédures qui encouragent la réflexion et le dialogue sur le campus afin de favoriser une compréhension et une gestion appropriées des conflits d'intérêts. Cette politique offre une plus grande latitude de décision et d'action que l'approche procédurale plus rigoureuse et rigide de la politique de Montréal.

L'approche de Waterloo évite les directives prescriptives, telles que les déclarations selon lesquelles le personnel « doit » négocier ou déclarer des informations, comme on le trouve dans la politique de Montréal. La politique de Waterloo souligne plutôt que les conflits d'intérêts sont suffisamment importants pour être gérés ou évités, « pour que les membres prennent, de leur propre chef, l'initiative de déclarer les conflits ou les situations potentielles de conflits d'intérêts ». L'université cherche ainsi à promouvoir la transparence, la responsabilité, la négociation ouverte et le consensus. Ce style plus inspirant vise à encourager la participation volontaire plutôt que l'adhésion à des règles et constitue également une approbation ou une expression de confiance dans la conduite éthique des employés. À l'inverse, le document de Montréal est d'emblée de nature définitionnelle. Le préambule (et le reste de la politique) est succinct et sans ambiguïté et évite tout questionnement philosophique sur la nature du conflit d'intérêts. Il précise l'intention et limite l'interprétation par l'utilisation d'énoncés clairs et directifs, tels que « ne pas », « le personnel doit éviter » ou « le personnel doit être tenu de ».

Les processus ou mécanismes mis en place par ces deux universités pour traiter les conflits d'intérêts sont cohérents et reflètent le style de leurs politiques. Bien qu'elles déclarent toutes deux que la déclaration est nécessaire, Montréal exige que le personnel évite les conflits d'intérêts et se concentre plus étroitement sur les instructions données au personnel sur ce qu'il doit faire lorsqu'il est confronté à des conflits d'intérêts ; Waterloo exige que le personnel évite ou gère les conflits d'intérêts en fonction de la situation et explique pourquoi un tel processus est important. Cette dernière approche est clairement plus souple et plus adaptable. Les conséquences de ces différences d'approche deviennent plus évidentes lorsqu'on examine de plus près les règles générales des deux politiques. Mais avant d'examiner les règles, il est important d'examiner de plus près les moyens par lesquels les deux politiques définissent et expliquent les conflits d'intérêts.

Définitions

On peut soutenir que de nombreux universitaires pensent aux conflits d'intérêts en relation avec des scandales dans la pratique médicale ou des relations inappropriées avec l'industrie pharmaceutique, par exemple dans l'affaire Jesse Gelsinger aux États-Unis ou dans les affaires Olivieri et Healey au Canada (19,20). Cependant, de nombreux cas de conflits d'intérêts se produisent sans conséquences dramatiques et sans attirer l'attention des médias. Pour identifier correctement tous les types de conflits d'intérêts, il est évidemment important que les politiques incluent une définition des conflits d'intérêts, ainsi qu'un lexique de la terminologie utilisée dans l'ensemble du document (21).

La politique de Montréal ne fournit pas de définition explicite des conflits d'intérêts, pas plus qu'elle ne définit d'autres concepts importants, tels que les conflits d'intérêts potentiels ou apparents; au lieu de cela, elle donne une liste d'exemples dans lesquels un « conflit d'intérêts peut survenir » pour les membres du personnel. Cette absence de définition de concepts clés montre que même une politique apparemment très légaliste (en termes de langage et de style) peut ne pas être « uniformément légaliste » ou correspondre parfaitement aux

catégories que nous proposons; toutefois, elle met également en évidence d'importantes faiblesses en termes de structure et de contenu de cette politique. La politique de Waterloo, en revanche, fournit une brève définition des conflits d'intérêts au début (dans le préambule) et une définition plus longue au milieu du document. Comme indiqué précédemment, la première définition se lit comme suit : « Un conflit d'intérêts, ou un conflit d'intérêts potentiel, existe lorsqu'un membre de l'université est ou peut être en position d'utiliser la recherche, les connaissances, l'autorité ou l'influence à des fins personnelles ou familiales ou au bénéfice d'autrui au détriment de l'institution ». Hormis la mention de l'institution, cette définition est assez standard, **sans être exhaustive**. Par exemple, la définition ne fait pas référence aux conflits d'intérêts apparents. En revanche, la deuxième définition de la politique de Waterloo est plus large et définit, de manière assez détaillée, les conflits d'intérêts individuels (ainsi que les conflits d'intérêts institutionnels et les conflits d'engagement).

> Les conflits d'intérêts *individuels* découlent souvent, directement ou indirectement, de la possibilité de participer à des recherches financées par des fonds extérieurs et de l'interaction ultérieure entre les résultats de la recherche et les intérêts personnels ou financiers d'un membre du corps enseignant. Ces situations placent fréquemment les membres du corps enseignant et du personnel en position de gérer des contrats, de sélectionner des équipements et des fournitures, d'impliquer des étudiants des cycles supérieurs dans des recherches commanditées ou de jouer des rôles administratifs qui exigent le maximum d'intégrité et d'honnêteté. Même l'apparence d'un conflit d'intérêts peut avoir un impact négatif sur l'université et l'individu aux yeux de la communauté. (17)

Bien que cette définition soit plus large que la première, elle peut ne pas être considérée comme exhaustive, car elle se concentre principalement sur les conflits d'intérêts financiers. Mais qu'est-ce qu'une définition appropriée du conflit d'intérêts? Il existe une littérature abondante sur ce qui devrait constituer une définition précise du conflit d'intérêts. Pourtant, en dépit d'un large consensus philosophique sur les éléments clés du conflit d'intérêts, la question de savoir si le cœur du problème réside dans le risque de corrompre *le jugement* individuel ou dans le risque pour les *intérêts* du client ou de l'institution (22) continue de faire l'objet de débats. Nous laisserons ces débats de côté et nous nous contenterons de suggérer que toute définition doit être simple à comprendre, mais suffisamment complète et large pour englober les principales situations de conflit d'intérêts. Les différents types de conflits d'intérêts — réels, potentiels et apparents — peuvent être mieux illustrés ou décrits à l'aide d'exemples spécifiques.

Avant d'examiner les exemples spécifiques mentionnés dans les deux documents universitaires sur les conflits d'intérêts (voir la section suivante), il convient de se pencher sur le concept de conflit d'intérêts institutionnel et de conflit d'engagements abordé dans la politique de Waterloo. Le conflit d'engagement est défini dans la politique comme « toute activité ou entreprise externe qui place un individu dans une position qui interfère avec ou empêche l'accomplissement de ses responsabilités universitaires, telles que définies par le contrat de travail de l'individu ». En termes généraux, le conflit d'engagement peut être considéré comme « le terme générique pour les questions centrées sur l'allocation de temps et d'énergie pour remplir trois rôles académiques principaux : l'enseignement, la recherche et le service public » (23). En effet, un membre du corps enseignant peut être engagé dans trop d'activités de recherche et de service public et ne pas consacrer suffisamment de temps à son enseignement, ce qui entraîne un conflit entre les intérêts externes et les responsabilités

et engagements professionnels ou académiques primaires. Dans un souci de simplicité, les conflits d'engagement peuvent être illustrés par des exemples et intégrés dans une définition générale et exhaustive des conflits d'intérêts.

En ce qui concerne les conflits d'intérêts institutionnels, la littérature reconnaît généralement qu'il s'agit d'une question qui devrait être analysée plus en détail et incluse dans les politiques en matière de conflits d'intérêts (24). Le rapport de l'Association des universités américaines donne un aperçu de cette question, avec la définition suivante du conflit d'intérêts institutionnels :

> Un conflit d'intérêts financiers institutionnel peut survenir lorsque l'institution, l'un de ses cadres supérieurs ou administrateurs, un département, une école ou une autre sous-unité, ou une organisation apparentée (telle qu'une fondation universitaire) a une relation externe ou un intérêt financier dans une entreprise qui a elle-même un intérêt financier dans un projet de recherche d'une faculté. Les cadres supérieurs ou les administrateurs peuvent également se trouver en situation de conflit lorsqu'ils siègent au conseil d'administration d'organisations ayant d'importantes transactions commerciales avec l'université (ou lorsqu'ils entretiennent d'autres relations officielles avec ces organisations). L'existence (ou l'apparence) de tels conflits peut conduire à une partialité réelle, ou à des soupçons de partialité possible, dans l'évaluation ou la conduite de la recherche à l'université. S'ils ne sont pas évalués ou gérés, ils peuvent entraîner des choix ou des actions incompatibles avec les missions, les obligations ou les valeurs de l'université (25).

Toutefois, il convient de noter que les conflits d'intérêts institutionnels sont souvent liés aux conflits d'intérêts individuels et qu'ils sont donc réglementés par la politique centrale de l'université en matière de conflits d'intérêts. Il convient toutefois de se demander si les règles relatives aux conflits d'intérêts institutionnels devraient être incluses dans les politiques centrales en matière de conflits d'intérêts, qui sont souvent rédigées pour guider le comportement des membres du corps enseignant, du personnel ou des étudiants. Tous les membres du corps enseignant et du personnel de l'université ont-ils une responsabilité à l'égard des intérêts de leur institution ? La réponse évidente à cette question est « oui », mais, dans la pratique, les choses sont un peu plus compliquées.

Étant donné que les conflits d'intérêts institutionnels concernent généralement le personnel administratif (principalement les administrateurs principaux, tels que les doyens ou les vice-présidents) et relèvent de sa responsabilité, la gestion de ces conflits d'intérêts échappe généralement à la plupart des membres de la communauté universitaire. À ce titre, ces conflits devraient très probablement faire l'objet d'une politique distincte destinée spécifiquement au personnel administratif. Cela permettrait aux décideurs politiques — ainsi qu'à l'ensemble de la communauté universitaire — de reconnaître et de distinguer les conflits d'intérêts institutionnels et individuels; cela pourrait également permettre la formulation et la communication de politiques plus simples et plus efficaces en matière de conflits d'intérêts aux parties prenantes concernées. L'université McMaster est un exemple d'établissement qui dispose d'une politique distincte destinée au personnel non enseignant et au personnel administratif, et qui se concentre dans une large mesure sur les conflits d'intérêts institutionnels (26).

Exemples

Un conflit d'intérêts individuel — qu'il soit réel, apparent ou potentiel — reste un concept quelque peu abstrait, et les exemples sont donc importants pour donner une compréhension pratique de la nature et de la portée du conflit d'intérêts. Les exemples contenus dans les politiques en matière de conflits d'intérêts sont naturellement sélectifs et représentatifs plutôt qu'exhaustifs. En outre, bien que de nombreuses politiques en matière de conflits d'intérêts aient un ton et une structure légalistes, la gestion du conflit d'intérêts reste un défi éthique qui ne peut pas être entièrement capturé dans une formulation juridique ou des exemples juridiques.

Les exemples de la politique de Waterloo couvrent un certain nombre de situations et sont répartis dans les catégories suivantes : favoriser des intérêts extérieurs à des fins personnelles; utilisation inappropriée du personnel, des ressources ou des biens de l'université ; utilisation inappropriée de l'information ; conflit d'engagement ; et implication inappropriée dans le processus de nomination. Ces exemples sont comparables à ceux de la politique de Montréal en termes de contenu, bien qu'ils diffèrent en termes de style et de forme. Par exemple, dans la politique de Montréal, les articles 3.1a) à 3.1d) fournissent des exemples de conflits d'intérêts qui peuvent survenir dans le cadre d'interactions avec des entreprises externes. L'article 3.1a) indique qu'un « conflit d'intérêts peut survenir dans les cas où un membre du personnel : a, directement ou indirectement, un intérêt monétaire ou autre dans une entreprise extérieure qui traite ou est susceptible de traiter avec l'université ». Dans cet exemple, le terme « entreprises » est très probablement interprété comme désignant des entreprises à but lucratif, telles que des sociétés pharmaceutiques ou d'autres sociétés technologiques. Toutefois, il n'est pas certain que les organisations non gouvernementales ou caritatives soient incluses, de sorte que le terme « entreprise » pourrait limiter indûment le champ d'application de la politique. Le vocabulaire utilisé dans une politique doit être précis, mais pas trop restrictif ou pire encore, trompeur.

Une différence importante entre les politiques de Waterloo et de Montréal est que les exemples fournis dans la première sont décrits de manière beaucoup plus détaillée et incluent un éventail plus large de conflits d'intérêts typiques. Les rédacteurs de la politique de Waterloo ont choisi des exemples qui démontrent une conduite clairement irresponsable, c'est-à-dire des « conflits qui font la une ». En d'autres termes, ils ont choisi des exemples que l'on retrouve le plus souvent dans les médias, tels que « Diriger le programme de recherche parrainé par le gouvernement du membre de la faculté pour répondre aux besoins de recherche ou de développement d'une entreprise privée dans laquelle le membre de la faculté a un intérêt financier ou autre » (17).

Il convient de noter que la plupart des exemples cités dans les deux politiques ont trait à des conflits d'intérêts d'ordre financier, en particulier ceux qui découlent de la collaboration des chercheurs avec le secteur privé. Bien qu'il s'agisse d'une question importante, de nombreux conflits d'intérêts dans le cadre universitaire ne sont pas d'ordre financier (16). Par exemple, un étudiant peut se trouver dans une situation de conflit d'intérêts si, alors qu'il travaille comme assistant d'enseignement, on lui demande d'évaluer l'examen d'un ami, comme cela a été rapporté à l'Université de Montréal (27). Il peut également exister un conflit d'intérêts non financier si un membre du personnel utilise des informations confidentielles acquises dans le cadre d'activités universitaires pour promouvoir ses intérêts personnels, par exemple en ce qui concerne ses activités politiques ou celles d'un membre de sa famille.

En outre, si les relations entre l'université et l'industrie qui suscitent des préoccupations en matière de conflits d'intérêts sont plus fréquentes dans les sciences appliquées (telles que la

pharmacologie, la médecine ou l'ingénierie), cela ne signifie pas que les conflits d'intérêts n'existent pas dans d'autres facultés ou départements. Pour qu'un exemple de politique générale en matière de conflits d'intérêts soit utile et pertinent pour l'ensemble du personnel, il doit être adapté au contexte général de l'université. Il est évident que la communauté universitaire n'est pas homogène et que les exemples de conflits d'intérêts dans les facultés de droit peuvent différer de ceux qui se produisent dans les facultés de médecine ou dans les sciences sociales et humaines.

Un mélange judicieux du langage précis de la politique de Waterloo et de la portée plus complète des cas de la politique de Montréal pourrait être une approche utile. (Le langage précis de Waterloo, qui est en quelque sorte légaliste, et la portée globale de Montréal, qui est en quelque sorte inspirationnelle, illustrent la fluidité de ces deux catégories). C'est le cas de la politique en matière de conflits d'intérêts de l'université de Dalhousie, où les exemples prennent la forme, par exemple, de ce qui suit : « Les cas dans lesquels un membre de l'université mène ou participe à un projet de recherche susceptible d'affecter ses intérêts financiers ou ceux d'une entreprise apparentée » (28). Cet exemple ne restreint pas son explication à une entreprise et ne limite pas la portée de la définition; il laisse une marge d'interprétation sans être trop vague; et il est pertinent dans de nombreux contextes universitaires, tant dans les sciences humaines et sociales que dans les sciences fondamentales ou appliquées.

Règles

Les règles énoncées dans la politique sur les conflits d'intérêts de Montréal (18) obligent le personnel de l'université à « éviter toute situation qui pourrait entraîner un choix entre des intérêts personnels, monétaires ou autres, et ceux de l'université » (article 2.1). Dans les cas où les conflits d'intérêts ne peuvent être évités, tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu comme tel doit être déclaré à un comité responsable lorsque du personnel enseignant est impliqué, ou à un chef d'unité dans les cas impliquant du personnel non enseignant (articles 2.2 et 2.3). Dans les cas où la personne qui souhaite déclarer est en conflit d'intérêts avec son chef d'unité ou un membre du comité, elle peut soumettre son formulaire de déclaration à un comité d'appel. En revanche, la politique de Waterloo demande à la personne de déclarer tous les conflits d'intérêts réels ou potentiels à ses supérieurs immédiats et de demander conseil à ces derniers. Les deux parties doivent se mettre d'accord pour surveiller, éviter ou gérer la situation.

Le régime rigide et formel de Montréal, fondé sur des règles, semble susceptible d'être plus problématique ou difficile dans son application pratique. L'exigence stricte selon laquelle le personnel doit éviter tout conflit d'intérêts (avant même la déclaration) semble plus simple que celui de Waterloo. L'évitement et la prévention sont prioritaires par rapport à la discussion et à l'évaluation, une résolution qui peut être particulièrement appropriée dans le contexte des « intérêts financiers significatifs », à condition qu'une définition claire de ces intérêts puisse être donnée. Cependant, une politique qui exige du personnel qu'il évite d'abord tous les conflits d'intérêts peut être irréaliste ou pire encore, incohérente. Strictement parlant, si le personnel doit éviter tous les conflits d'intérêts, il ne semble pas utile de discuter davantage de la déclaration. L'article 2.1 de la politique de Montréal aurait été mieux formulé : « Tout le personnel de l'université doit, dans la mesure du possible, éviter toute situation… »

Dans un petit département, par exemple, il peut être difficile, voire impossible, de trouver des évaluateurs totalement impartiaux, de sorte que les conflits d'intérêts sont inévitables dans les procédures de comité. En outre, en affirmant la nécessité d'éviter toutes les

situations de conflit d'intérêts, les individus peuvent être dissuadés de déclarer des problèmes qu'ils ne peuvent pas éviter, et se retrouver ainsi seuls à gérer les conflits d'intérêts sans soutien ni conseil. Enfin, un conflit d'intérêts — surtout s'il est potentiel ou apparent — peut souvent être géré, à condition qu'un système encourageant la déclaration, l'évaluation et le dialogue soit en place. La politique de Montréal ne semble pas laisser de place à une telle nuance.

Prenons l'exemple suivant : un professeur décide d'inclure dans les lectures obligatoires du cours un livre dont il est l'auteur, en raison du gain financier qu'il tirera des droits d'auteur, au lieu de recommander ou d'exiger un texte alternatif ou plus approprié. Cette situation constitue un véritable conflit d'intérêts, car les intérêts financiers du professeur influencent indûment l'exercice objectif de son devoir, à savoir fournir le texte le plus approprié aux étudiants. Si, en revanche, le livre du professeur est le meilleur matériel disponible pour les étudiants et qu'il était choisi indépendamment du fait que le professeur reçoive ou non des droits d'auteur, la situation est plus apparente que réelle. Préoccupée par le conflit d'intérêts apparent ou potentiel, l'université pourrait décider de prendre des mesures fortes, voire coercitives, et d'interdire l'utilisation de ce livre. D'un autre côté, l'université (ou le professeur) pourrait choisir de gérer le conflit en faisant don des droits d'auteur à un fonds étudiant ou à une organisation caritative.[4]

Une politique interdisant strictement aux professeurs d'utiliser leurs propres livres dans leurs cours pourrait prévenir les conflits d'intérêts réels et apparents, mais elle constituerait également une atteinte significative à la liberté académique (ex. : la liberté de choisir des supports de cours appropriés) et pourrait bien désavantager les étudiants qui renonceraient alors à lire ce qui pourrait être un texte très approprié. En outre, une politique aussi stricte ne laisse que peu ou pas de place à l'examen d'alternatives potentiellement créatives à la gestion des conflits d'intérêts, telles que la discussion du problème avec les étudiants afin de parvenir à une solution commune (ex. : le don des droits d'auteur à une organisation caritative); une occasion d'enseignement potentiellement précieuse est ainsi perdue.

Dans l'exemple précédent, la gestion des conflits d'intérêts au cas par cas permettrait une solution plus adaptée qui pourrait profiter à la fois au professeur et aux étudiants. L'approche de la gestion des conflits d'intérêts au cas par cas est la mieux adaptée à l'évolution des conditions et des ressources disponibles ; elle peut également favoriser un plus grand consensus sur la gestion des conflits d'intérêts au sein du personnel de l'université. Dans une telle situation, il peut être plus réaliste et plus pratique de choisir de déclarer afin de gérer les conflits d'intérêts. Néanmoins, une telle approche au cas par cas nécessite probablement beaucoup plus de discussions préalables sur les conflits d'intérêts et les stratégies de gestion appropriées, et peut donc être plus compliquée et plus coûteuse (en termes de temps) que l'obligation de suivre des réglementations universitaires plus rigides qui exigent que les individus évitent tous les conflits d'intérêts. Enfin, comme dans le cas des intérêts financiers importants, certains types de conflits d'intérêts doivent tout simplement être interdits.

Dans les décisions relatives au choix des lectures obligatoires, les conflits d'intérêts peuvent également survenir pour des raisons autres que l'intérêt financier; par exemple, la promotion de la réputation académique d'un professeur par l'utilisation de son livre au lieu d'un texte alternatif ou plus approprié. L'intérêt pour la réputation d'une personne est parfaitement normal et acceptable; le défi consiste à s'assurer qu'il n'influence pas indûment les devoirs professionnels de la personne. Cependant, il est extrêmement difficile de mesurer l'influence

[4] Nous remercions Chris MacDonald d'avoir partagé cet exemple utile.

que la réputation peut avoir sur le comportement professionnel (par rapport aux intérêts financiers) et de parvenir ainsi à une solution simple. Au lieu de cela, les discussions sur l'intégrité académique sont susceptibles d'être un moyen plus productif de sensibiliser le corps enseignant aux divers intérêts qui peuvent engendrer des conflits d'intérêts.

La déclaration fait partie intégrante du processus de traitement des conflits d'intérêts et constitue un moyen pour les universités de promouvoir l'intégrité et la transparence. En effet, les politiques de Waterloo et de Montréal en matière de conflits d'intérêts le précisent d'emblée. Toutefois, de récentes recherches en psychologie soulèvent d'importantes questions quant à une dépendance excessive à l'égard des mécanismes de déclaration. Premièrement, il est prouvé que les personnes impliquées dans un conflit d'intérêts sont souvent incapables de prévoir dans quelle mesure ce conflit peut influencer leur jugement professionnel (29) ; les conflits d'intérêts importants peuvent ne pas être pris au sérieux et donc ne pas être signalés. Deuxièmement, la déclaration peut s'avérer insuffisante et même conduire à des décisions encore plus biaisées. Au lieu de fournir les informations nécessaires pour évaluer équitablement un intérêt, d'autres personnes impliquées dans la prise de décision et la gestion des conflits d'intérêts peuvent sous-estimer la mesure dans laquelle un conflit subsiste (30).

Comme le reconnaît souvent la littérature, le fait de se trouver dans un conflit d'intérêts n'est pas en soi contraire à l'éthique s'il est correctement géré. Il est important de promouvoir un « équilibre entre les intérêts valables » (31). Cet équilibre doit toutefois commencer par la transparence, grâce à des règles institutionnelles qui encouragent la déclaration afin de permettre la construction d'un consensus adéquat et de parvenir à un compromis plausible entre le personnel, le corps enseignant, les étudiants et l'administration de l'université. Il ne suffit pas, comme dans le cas de la politique de Montréal, d'exiger la déclaration sans fournir les outils nécessaires pour gérer les conflits d'intérêts lorsque la déclaration s'avère insuffisante. Au contraire, — comme l'encourage la politique de Waterloo — une discussion plus inclusive et transparente, une consultation et l'exploration d'arrangements appropriés devraient être encouragées pour aider le corps enseignant à identifier et à gérer les conflits d'intérêts.

Procédures

Les politiques de Montréal et de Waterloo décrivent toutes deux la manière dont le personnel universitaire doit procéder pour gérer ou résoudre les conflits d'intérêts. La politique de Waterloo stipule que « tout membre de la communauté universitaire confronté à un conflit ou à un conflit potentiel doit demander l'avis et les conseils de son supérieur immédiat et lui déclarer les détails » (17). Le directeur analysera alors la situation afin de déterminer s'il existe un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel. Le directeur et le membre du personnel de l'université se mettent d'accord sur les alternatives ou les options pour traiter les conflits d'intérêts et déterminent finalement un plan d'action. L'approche ou la décision convenue est ensuite documentée. Si la négociation n'aboutit pas à un consensus, le cas sera transmis à la hiérarchie.

Waterloo n'utilise pas de procédure ou de structure de comité pour évaluer les cas de conflits d'intérêts. Le processus implique plutôt une négociation avec le directeur ou le responsable de l'unité. Cette approche peut être critiquée comme étant trop permissive. Il est concevable que les directeurs soient en conflit d'intérêts avec leur personnel. De plus, bien que les directeurs puissent être bien qualifiés sur le plan académique et avoir une expérience de gestion, ils peuvent ne pas avoir les compétences de négociation, la formation, l'expertise ou la familiarité avec les différents cas de conflits d'intérêts pour évaluer la situation et fournir

des recommandations appropriées. À Montréal, le processus semble plus direct : plus d'une personne examine la question et il existe un comité d'appel officiel qui examine tous les conflits d'intérêts particulièrement problématiques. Un tel processus institutionnel pourrait être encore plus objectif si le comité était complètement externe à l'unité dans laquelle le conflit d'intérêts est apparu. Mais, comme nous l'avons déjà noté dans le cas de Waterloo, les comités de conflit d'intérêts de Montréal peuvent également souffrir d'une formation ou de connaissances inadéquates de la manière d'évaluer équitablement et efficacement les cas de conflit d'intérêts rencontrés dans leurs départements. Ainsi, les comités peuvent sembler assurer une surveillance efficace alors qu'en réalité, ils sont loin d'atteindre cet objectif. Pour être efficace, un comité doit non seulement connaître son département particulier afin de comprendre l'importance des influences externes spécifiques dans son domaine d'étude, mais aussi comprendre les approches éthiques pertinentes en matière de gestion des conflits d'intérêts.

Disponibilité

Pour guider ou réglementer efficacement le comportement du corps enseignant, du personnel ou des étudiants, les politiques universitaires en matière de conflits d'intérêts doivent être facilement accessibles ; une politique ne peut pas fonctionner si les personnes concernées n'en connaissent pas l'existence. Les moyens courants de diffusion des politiques universitaires comprennent : l'inclusion d'informations sur les politiques dans les manuels du personnel et des étudiants, l'envoi individuel de documents spécifiques et la publication de politiques sur des sites web institutionnels. La limite évidente de ces approches est leur nature passive ; rien n'incite le corps enseignant, le personnel et les étudiants — qui sont souvent déjà très occupés par toute une série d'autres activités — à *lire la* documentation qu'ils reçoivent ou à rechercher de telles informations en ligne. L'accessibilité des politiques en matière de conflits d'intérêts ne suffit pas à assurer leur mise en œuvre efficace. Il est essentiel de sensibiliser également à l'importance des conflits d'intérêts et à la nécessité de suivre ou d'adopter des pratiques conformes aux lignes directrices institutionnelles pertinentes.

Les politiques en matière de conflits d'intérêts de Montréal et de Waterloo sont toutes deux disponibles en ligne sur les sites web de leurs universités respectives. La politique en matière de conflits d'intérêts de Montréal se trouve sur la page web des ressources humaines (18) et sur une page répertoriant tous les documents officiels de l'université. La politique de Waterloo se trouve sur les pages web du Secrétariat de l'université (section Politiques) et du Bureau de l'éthique de la recherche (Lignes directrices et politiques) (17). Si les documents de Montréal et de Waterloo sont facilement accessibles (c'est-à-dire qu'ils ne sont pas enfouis dans des sous-pages obscures, peu susceptibles d'être visitées par les membres de la communauté universitaire), de nombreuses autres politiques canadiennes en matière de conflits d'intérêts ne sont pas aussi facilement accessibles (16).

Conclusions et recommandations

Dans cet article, nous avons examiné les différentes approches de gouvernance, les fondements philosophiques et les styles de deux politiques universitaires de conflit d'intérêts : celle de l'Université de Montréal, de forme légaliste, et celle de l'Université de Waterloo, plus inspirationnelle. (Le tableau 1 résume les principales différences et similitudes entre ces deux politiques).

Tableau 1 : Comparaison des politiques

	Université de Montréal	**Université de Waterloo**
Style	Vocabulaire très structuré et formel	Phrases et paragraphes longs, vocabulaire simple
Préambule et philosophie générale	Le personnel doit éviter les conflits d'intérêts	Le personnel doit éviter ou gérer les conflits d'intérêts
Définitions	Pas de définition	Définitions multiples
Exemples	Multiple, simple	Cas détaillés et classiques
Règles	Simple, formel et rigide : si les conflits d'intérêts ne peuvent être évités, il faut les déclarer.	Complexe, déclarer les conflits d'intérêts au chef d'unité, puis évaluer s'il faut les gérer ou les éviter
Procédures de résolution	Comité bureaucratique	Négociation avec le directeur de l'unité
Disponibilité	Facilement disponible sur le site web	Facilement disponible sur le site web

Nous n'avons pas cherché ici à développer une politique en matière de conflits d'intérêts idéale pour les universités. Comme nous l'avons mentionné au début, la diversité des cultures et des histoires institutionnelles des universités compromettra probablement l'utilité d'une approche unique et universelle de l'élaboration d'une politique. Certaines universités peuvent légitimement opter pour des politiques en matière de conflits d'intérêts plus ou moins inspirationnelles ou légalistes, ou chercher à combiner des éléments des deux approches dans un document hybride qui reflète leur culture institutionnelle particulière. Ce que notre comparaison offre, selon nous, c'est une description claire des forces et des faiblesses de chaque approche. Les recommandations suivantes, dont certaines peuvent sembler relever du simple bon sens, sont nos opinions éclairées à la suite d'une analyse détaillée de deux politiques en matière de conflits d'intérêts (Montréal et Waterloo) et d'une analyse plus générale des politiques de 13 universités canadiennes (16). Ces recommandations ont pour but d'informer et de guider les professeurs et les administrateurs impliqués dans le processus de rédaction ou de mise à jour des politiques universitaires en matière de conflits d'intérêts.

La politique doit être concise, comme c'est souvent l'avantage des politiques plus légalistes, telles que celle de Montréal; un long document est susceptible d'être ignoré par le personnel et les étudiants occupés. Cependant, pour faciliter la compréhension et l'adoption, ***la politique doit être lisible*** et éviter le vocabulaire juridique guindé qui est souvent opaque, même pour un public instruit. Au lieu de cela, un langage simple et clair, comme celui de la politique de Waterloo, faciliterait la compréhension des questions et procédures clés. ***Le préambule est un point de départ important*** pour une telle compréhension, car il souligne les principales valeurs et les principaux objectifs de la politique. Il est essentiel d'indiquer clairement, comme le fait la politique de Waterloo, pourquoi il est important de respecter une telle politique. Cette approche peut contribuer à la poursuite du dialogue et à l'établissement d'un consensus sur la gestion appropriée des conflits d'intérêts.

Une définition claire des conflits d'intérêts est essentielle. Elle doit être pertinente et actuelle, suffisamment claire et complète pour s'appliquer et englober les conflits d'intérêts potentiels, apparents et réels, et permettre de distinguer les conflits d'engagement. ***Les exemples sont également importants***, car ils permettent une compréhension plus pratique ou plus concrète des différents types de conflits d'intérêts qui peuvent survenir dans le contexte diversifié de l'université. ***Les règles relatives à la gestion des conflits d'intérêts doivent être claires et concises***. Il est important de se rappeler que les régimes fondés sur des règles plus rigides et formelles peuvent présenter de réels problèmes dans leur application pratique; comme dans le cas de la politique de Montréal, le fait de se concentrer sur l'interdiction ou l'évitement des conflits d'intérêts peut avoir pour conséquence que des

conflits d'intérêts inévitables ou gérables finissent par être cachés, ce qui va à l'encontre de l'objectif de la politique. La gestion des conflits d'intérêts au cas par cas peut constituer un meilleur moyen de soulever des questions et de favoriser un plus grand consensus au sein du personnel et de l'université. Néanmoins, certains types de conflits d'intérêts, notamment les intérêts financiers importants ou les conflits d'intérêts institutionnels, peuvent être mieux traités par des lignes directrices formelles ou légalistes qui laissent peu de place à l'interprétation; la question de savoir si ces questions doivent être traitées par des politiques spécifiques distinctes ou dans le cadre des politiques générales de l'université en matière de conflits d'intérêts reste ouverte.

Les procédures de résolution des conflits d'intérêts doivent garantir l'impartialité. La personne ou le comité qui évalue toutes les déclarations ne doit pas être impliqué dans le conflit d'intérêts. Si les ressources sont disponibles, il est préférable de faire appel à un comité d'examen externe. Toutefois, il existe une mise en garde importante : le comité d'examen doit également disposer des compétences de négociation, de la formation, de l'expertise et de la familiarité nécessaires avec divers cas de conflits d'intérêts afin d'évaluer correctement la situation. D'après notre expérience (Williams-Jones) avec divers comités, cette expertise fait invariablement défaut et le processus est essentiellement bureaucratique. Enfin, ***la politique doit être accessible à tous les membres de la communauté universitaire***, au minimum en l'affichant sur une page bien visible du site web principal de l'université (ex. : sur les pages web des ressources humaines et de la recherche). En outre, lorsque de nouveaux membres du corps enseignant ou du personnel sont embauchés, ils doivent recevoir des informations sur les conflits d'intérêts (y compris la politique de l'université) dans le cadre de leur dossier d'orientation. Sans une telle accessibilité, on ne peut s'attendre à ce que les politiques guident les comportements ou aient un impact utile sur la gestion du conflit d'intérêts.

Une politique en matière de conflits d'intérêts est un élément nécessaire à la promotion d'un comportement éthique, mais elle est loin d'être suffisante (29). Il est donc essentiel que les membres des institutions soient non seulement informés du contenu des différentes politiques, mais aussi que les administrateurs contribuent à promouvoir une culture éthique au sein de laquelle les politiques en matière de conflits d'intérêts sont reconnues, débattues, comprises et, en fin de compte, respectées. Comme dans le monde des affaires, le respect d'une politique peut être favorisé par une culture éthique (32). Nous suggérons donc que de « bonnes » politiques en matière de conflits d'intérêts constituent un élément fondamental pour promouvoir la transparence et l'intégrité et permettre le développement d'une culture éthique suffisamment solide pour gérer le nombre croissant de situations de conflits d'intérêts dans l'environnement universitaire.

Références

1. Campbell EG, Weissman JS, Ehringhaus S, et al. Institutional academic industry relationships. JAMA. 2007;298(15):1779-86.
2. Coyne J. Lessons in conflict of interest: The construction of the martyrdom of David Healy and the dilemma of bioethics. American Journal of Bioethics. 2005;5(3):W16.
3. Sugarman SD. Conflicts of interest in the roles of the university professor. Theoretical Inquiries in Law. 2005;6(1):255-76.
4. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39(1-2):67-74.

5. Lewis S, Baird PA, Evans RG, et al. Dancing with the porcupine: Rules for governing the university-industry relationship. Canadian Medical Association Journal. 2001;165(6):783-5.
6. Lipton S, Boyd EA, Bero LA. Conflicts of interest in academic research: Policies, processes, and attitudes. Accountability in Research. 2004;11(2):83-102.
7. Resnik DB, Shamoo AE. Conflict of interest and the university. Accountability in Research. 2002;9(1):45-64.
8. Perlis RH, Perlis CS, Wu Y, Hwang C, Joseph M, Nierenberg AA. Industry sponsorship and financial conflict of interest in the reporting of clinical trials in psychiatry. American Journal of Psychiatry. 2005;162(10):1957-60.
9. Public Health Service. Responsibility of Applicants for Promoting Objectivity in Research for Which PHS Funding is Sought. Washington, D.C.: Public Health Service; Jul 1995.
10. Tereskerz P. Research accountability and financial conflicts of interest in industry sponsored clinical research: A review. Accountability in Research. 2003;10(3):137-58.
11. Cho MK, Shohara R, Schissel A, Rennie D. Policies on faculty conflicts of interest at US universities. JAMA. 2000;284(17):2203-8.
12. Ogbogu U. The regulation of conflicts of interest in the Canadian stem cell research environment. Health Law Review. 2007;16:41-55.
13. CIHR, NSERC, SSHRC. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2010.
14. Krimsky S. Science in the Private Interest: How the Lure of Profits Has Corrupted the Virtue of Biomedical Research. Lanham, MD: Rowman & Littlefield; 2003.
15. Krimsky S, Rothenberg LS. Conflict of interest policies in science and medical journals: Editorial practices and author disclosures. Science and Engineering Ethics. 2001;7(2):205-18.
16. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
17. University of Waterloo. Conflict of Interest. Waterloo: University of Waterloo; Apr 1991. Report #69.
18. Université de Montréal. Règlement sur les conflits d'intérêt. Montréal, QC. 1993.
19. Koch T. Absent virtues: The poacher becomes gamekeeper. Journal of Medical Ethics. 2003;29(6):337-42.
20. Schafer A. Biomedical conflicts of interest: A defence of the sequestration thesis—learning from the cases of Nancy Olivieri and David Healy. Journal of Medical Ethics. 2004;30(1):8-24.
21. Owen M. Conflict of interest policy development: Some practical challenges in developing conflict of interest policies for research institutions. In: Duval G, editor. Conference on Conflicts of Interest in Research — Summary of Proceedings. Toronto, ON; 22-23 Feb 2007. p. 9-10.
22. Norman W, MacDonald C. Conflict of interest. In: Brenkert G, Beauchamp TL, editors. Oxford Handbook of Business Ethics. Oxford: Oxford University Press; 2009. p. 441-70.
23. Campbell TID. Public policy for the 21st Century: Addressing potential conflicts in university-industry collaboration. Review of Higher Education. 1997;20(4):357-79.
24. Hasselmo N. Individual and institutional conflict of interest: Policy review by research universities in the United States. Science and Engineering Ethics. 2002;8(3):421-7.

25. AAU. Report on Individual and Institutional Financial Conflict of Interest. Washington, D.C.: Association of American Universities; 1 Oct 2001.
26. McMaster University. Conflict of Interest Policy for Non-Academic Staff and Academic Administrators. Hamilton: McMaster University; Mar 2002.
27. Gerbet T. Corriger son ami. Quartier Libre. 14 Feb 2007.
28. Dalhousie University. Policy on Conflict of Interest. Halifax: Dalhousie University; Jun 2002.
29. Elliott KC. Scientific judgment and the limits of conflict-of-interest policies. Accountability in Research. 2008;15(1):1-29.
30. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. Coming clean but playing dirtier: The shortcomings of disclosure as a solution to conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 104-25.
31. Moore A. COI in genetics & biotechnology. In Canadian Institutes of Health Research; 2007. In: Duval G, editor. Conference on Conflicts of Interest in Research — Summary of Proceedings. Toronto, ON; 22-23 Feb 2007. p. 5-8.
32. Arjoon S. Corporate governance: An ethical perspective. Journal of Business Ethics. 2005;61:343-52.

Annexe 1 : Université de Montréal

Université de Montréal — Lignes directrices, politiques et procédures officielles

Numéro : 10.23 RÈGLEMENT SUR LES CONFLIT D'INTÉRÊTS

Adoption (version française) 1993-06-01 CU-361-9 ; 2009-11-24 CU-557-6.2

PRÉAMBULE

Tout membre du personnel de l'Université peut être placé en situation de conflit d'intérêts à l'occasion de ses fonctions ou à l'occasion d'activités extérieures, de même que tout étudiant de premier cycle participant à des projets de recherche, tout étudiant de deuxième et troisième cycles et tout stagiaire postdoctoral.

Afin de faire preuve de transparence et d'intégrité tout en respectant l'autonomie universitaire, l'Université de Montréal a décidé de se doter d'un règlement afin de prévenir les situations de conflit d'intérêts et, le cas échéant, de façon à protéger à la fois les personnes et l'institution. Ce règlement impose à tout membre du personnel, à tout étudiant de premier cycle participant à des projets de recherche, tout étudiant de deuxième et troisième cycles et tout stagiaire postdoctoral l'obligation de déclarer les activités susceptibles de le placer dans des situations réelles, potentielles ou apparentes de conflit d'intérêts. Ce règlement prévoit également les modalités de traitement de ces déclarations.

Article 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement s'applique

1.1 Au personnel enseignant et au personnel non-enseignant.

1.2 Aux étudiants de premier cycle participant à des projets de recherche, aux étudiants de deuxième et troisième cycles et aux stagiaires postdoctoraux

Article 2 RÈGLES

2.1 Tout membre du personnel de l'Université, tout étudiant de premier cycle participant à des projets de recherche, tout étudiant de deuxième et troisième cycles et tout stagiaire postdoctoral doit éviter de se placer dans une situation où il peut être amené à choisir entre ses intérêts personnels, de nature pécuniaire ou autre, et l'intérêt de l'Université.

2.2 Tout membre du personnel enseignant, tout étudiant de premier cycle participant à des projets de recherche, tout étudiant de deuxième et troisième cycles et tout stagiaire postdoctoral a l'obligation de divulguer au comité constitué à cette fin toute situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts afin que soient prises les mesures propres à sauvegarder l'intérêt de l'Université.

2.3 Tout membre du personnel non-enseignant a l'obligation de divulguer, au responsable de l'unité, toute situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts afin que soient prises les mesures propres à sauvegarder l'intérêt de l'Université.

2.4 Tout membre du personnel, tout étudiant de premier cycle participant à des projets de recherche, tout étudiant de deuxième et troisième cycles et tout stagiaire postdoctoral qui s'estime en conflit d'intérêts avec un membre du comité d'unité ou le responsable de l'unité, selon le cas, peut divulguer directement au comité d'appel toute situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts afin que soient prises les mesures propres à sauvegarder l'intérêt de l'Université.

Article 3 CONFLIT D'INTÉRÊTS

3.1 Sans pour autant restreindre la portée générale du présent règlement, constituent notamment un conflit d'intérêts, les cas où un membre du personnel, un étudiant de premier cycle participant à des projets de recherche, un étudiant de deuxième et troisième cycles ou un stagiaire postdoctoral :

a) possède, directement ou indirectement, des intérêts, de nature pécuniaire ou autre, dans une entreprise extérieure qui traite ou est susceptible de traiter avec l'Université;
b) conclut un contrat avec une entreprise extérieure dans laquelle il possède, directement ou indirectement, des intérêts de nature pécuniaire ou autre;
c) oriente ses activités de recherche à l'Université de manière à répondre aux besoins d'une entreprise extérieure dans laquelle il possède, directement ou indirectement, des intérêts de nature pécuniaire ou autre;
d) exerce des activités d'enseignement ou de recherche pour le compte d'une entreprise extérieure sans égard aux droits de l'Université;
e) exerce des activités professionnelles ou autres qui sont de nature, en raison du temps qu'elles exigent, à compromettre l'accomplissement de sa tâche à l'Université ou qui sont susceptibles de faire concurrence aux activités de l'Université;
f) accepte un présent ou un avantage quelconque d'une entreprise extérieure qui traite avec l'Université;
g) utilise à des fins personnelles ou au profit d'un tiers les ressources de l'Université ou le temps que, selon la définition de sa tâche, il doit lui consacrer;
h) utilise le nom de l'Université, ses symboles ou emblèmes de même que le nom de ses associations ou organismes à des fins personnelles;
i) participe à l'embauche ou à la promotion, à l'Université, d'un membre de sa famille et d'autres personnes avec qui il est lié;
j) utilise à des fins personnelles ou au profit d'un tiers une information de nature confidentielle qu'il a acquise dans l'exercice de ses fonctions à l'Université.

Article 4 PROCÉDURES DE DIVULGATION

4.1 Annuellement, à la date déterminée par le responsable de l'application du règlement, les membres du personnel, les étudiants de deuxième et troisième cycles et les stagiaires postdoctoraux doivent remplir le formulaire prévu à cette fin et divulguer, le cas échéant, toute situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts pouvant les concerner.

Au moment où ils commencent à participer à un projet de recherche, les étudiants de premier cycle doivent remplir le formulaire prévu à cette fin et divulguer, le cas échéant, toute situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts pouvant les concerner.

4.2 En cours d'année, les membres du personnel, les étudiants de premier cycle participant à des projets de recherche, les étudiants de deuxième et troisième cycles et les stagiaires postdoctoraux doivent remplir une nouvelle déclaration s'il se présente un cas de conflit d'intérêts non prévu lors de leur déclaration.

4.3 Selon le cas, les formulaires sont remis, dans les délais prévus, au supérieur hiérarchique ou au comité d'appel.

Article 5 TRAITEMENT DES DIVULGATIONS

5.1 **Le personnel enseignant, les étudiants de premier cycle participant à des projets de recherche, les étudiants de deuxième et troisième cycles et les stagiaires postdoctoraux**

Comité d'unité

Chaque faculté non départementalisée, département, école, institut et centre de recherche crée un comité, composé du responsable de l'unité, qui préside, et de deux professeurs nommés par une assemblée de l'unité pour un mandat de trois ans. Il s'adjoint un étudiant inscrit aux études supérieures lorsqu'il traite des dossiers d'étudiants de premier cycle participant à des projets de recherche, d'étudiants de deuxième et troisième cycles et de stagiaires postdoctoraux. La nomination de l'étudiant est faite selon la Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants (L.R.Q. A-3.01).

Ce comité traite les déclarations des membres du personnel enseignant et des étudiants de premier cycle participant à des projets de recherche, les étudiants de deuxième et troisième cycles et les stagiaires postdoctoraux de l'unité.

5.2 **Le personnel non-enseignant**

Le responsable de chaque unité traite les déclarations du personnel qui relève de sa compétence; il informe le responsable de l'application du règlement des mesures prises en vue de résoudre les conflits d'intérêts.

Article 6 COMITÉ D'APPEL

6.1 Le comité d'appel est composé de cinq membres comprenant au moins un membre du personnel non-enseignant. Le Conseil de l'Université et l'Assemblée universitaire y nomment chacun deux membres pour un mandat de trois ans. Ceux-ci nomment un cinquième membre qui préside le comité.

6.2 Ce comité statue sur les cas qui lui sont soumis par écrit dans un délai de 30 jours de la décision du Comité d'unité ou du responsable de l'unité, selon le cas.

6.3 Ce comité reçoit également en première instance les déclarations de tout membre, tout étudiant de premier cycle participant à des projets de recherche, tout étudiant de deuxième et troisième cycles et tout stagiaire postdoctoral s'estimant en conflit d'intérêts avec un membre du comité d'unité ou le responsable de l'unité, selon le cas.

6.4 Ce comité peut également proposer, proprio motu, des modes de règlement de conflit d'intérêts et, à cette fin, il peut obtenir tout renseignement concernant les mesures prises en vue de résoudre ces conflits et toutes informations pertinentes.

Article 7 APPLICATION DES RÈGLEMENTS

7.1 Le recteur, ou le vice-recteur qu'il désigne, est responsable de l'application du présent règlement. Le responsable, en concertation avec le Comité d'appel, fait rapport à l'Assemblée universitaire et au Conseil de l'Université trois ans après sa mise en application et propose, le cas échéant, des modifications au règlement.

Article 8 ENTRÉE EN VIGUEUR

8.1 Le présent règlement entre en vigueur le jour suivant son adoption par l'Assemblée universitaire et par le Conseil de l'Université

Annexe 2 : Université de Waterloo

Politique 69 — Conflits d'intérêts

Créé : 2 avril 1991

I. PRÉAMBULE

Un conflit d'intérêts [1], ou un conflit d'intérêts potentiel existent lorsqu'un membre de l'université est ou peut être en position d'utiliser la recherche, les connaissances, l'autorité ou l'influence à des fins personnelles ou familiales ou pour avantager d'autres personnes au détriment de l'institution.

II. PHILOSOPHIE ET PROCÉDURES GÉNÉRALES

L'Université s'engage, dans le cadre de son mandat général, à transférer les connaissances, les découvertes et les technologies à la société pour son bénéfice. L'interaction des membres de l'université avec des entités externes est souhaitable et encouragée lorsque l'activité est bénéfique à la position professionnelle de l'individu, à la réputation de l'université ou à la fourniture d'un service à la communauté ou d'un service professionnel. Quelle que soit la nature des activités ou des relations externes, l'université attend de chacun de ses membres — enseignant, personnel, étudiant ou dirigeant — qu'il agisse conformément à des normes élevées d'intégrité et de comportement éthique. En conséquence, l'université de Waterloo oblige ses membres et les responsables agissant en son nom à éviter les conflits d'intérêts éthiques, juridiques, financiers ou autres susceptibles d'entraver ou de compromettre leurs responsabilités universitaires ou la mission de l'établissement.

Cette politique vise à protéger à la fois l'individu et l'institution. Son principe fondamental est que les membres doivent, de leur propre chef, prendre l'initiative de divulguer les situations de conflit ou de conflit d'intérêts potentiel. La simple existence d'un conflit ou d'un conflit potentiel n'implique pas nécessairement que l'activité concernée doive cesser. En effet, les conflits peuvent couvrir un large spectre allant de ceux qui sont mineurs et facilement contrôlables à ceux dont les conséquences peuvent être très graves. Il existe des situations suffisamment complexes pour que les appréciations divergent quant à l'existence d'un conflit. Par conséquent, tout membre de la communauté universitaire confronté à un conflit ou à un risque de conflit doit demander conseil à son supérieur hiérarchique direct et lui révéler les détails de la situation. Un formulaire de divulgation (voir page suivante) est disponible à cet effet.

Le supérieur hiérarchique direct (en consultation avec son supérieur, le cas échéant) déterminera s'il existe un conflit, réel ou potentiel. Dans le cas où un conflit existe ou existera, le supérieur hiérarchique direct et le membre conviendront d'une ligne de conduite pour contrôler ou éviter le conflit, après quoi une documentation écrite de l'accord sera conservée par le membre et son supérieur hiérarchique direct. Si aucun accord ne peut être trouvé, le cas sera soumis aux voies hiérarchiques appropriées pour résolution, jusqu'au vice-président, académique et prévôtal, si nécessaire.

Il est supposé que les personnes ayant une autorité de supervision académique ou professionnelle qui détectent ce qu'elles croient être des violations de cette politique agiront rapidement pour fournir ou initier les mesures correctives ou disciplinaires appropriées telles que définies dans d'autres politiques, procédures et accords de l'Université (y compris 18, 33, 36, 62, 71 et le protocole d'accord).

III. EXEMPLES

La liste d'exemples suivante, qui n'est pas exhaustive, illustre des situations pouvant conduire à un conflit d'intérêts direct ou indirect :

Favoriser des intérêts extérieurs à des fins personnelles :

- conclure un contrat de recherche avec une entreprise dans laquelle le membre du corps enseignant ou du personnel, ou un membre de sa famille immédiate ont un intérêt financier ou autre.
- Diriger le programme de recherche du membre du corps enseignant parrainé par le gouvernement pour répondre aux besoins en matière de recherche ou de développement d'une entreprise privée dans laquelle le membre du corps enseignant a un intérêt financier ou autre.
- Influencer l'achat d'équipements ou de matériel pour l'université auprès d'une société dans laquelle le membre du corps enseignant ou du personnel a un intérêt financier ou autre.
- Accepter des cadeaux importants ou des faveurs spéciales en vue d'un gain personnel de la part d'organisations privées avec lesquelles l'université est en relation d'affaires.
- conclure un accord de licence pour le développement de la propriété intellectuelle issue de la recherche universitaire avec une entreprise dans laquelle le membre du corps enseignant ou du personnel a un intérêt financier ou autre.

Utilisation inappropriée du personnel, des ressources ou des biens de l'université :

- Lorsqu'un membre du corps enseignant ou du personnel directeur utilise des étudiants ou du personnel de l'université pendant le temps universitaire pour effectuer un travail en son nom propre pour une entreprise dans laquelle il a un intérêt financier ou autre.
- Utilisation non autorisée et non remboursée des ressources ou des installations de l'université au profit d'une entreprise privée dans laquelle le membre du corps enseignant ou du personnel a un intérêt financier ou autre.

Utilisation inappropriée des informations :

- Utiliser à des fins personnelles, ou à d'autres fins non autorisées, des informations privilégiées acquises dans le cadre des activités du membre du corps enseignant ou du personnel soutenues par l'université; ces informations peuvent comprendre la connaissance de développements à venir nécessitant la sélection d'un contractant ou d'un sous-traitant, des achats en gros, etc.
- Retarder de manière déraisonnable la publication des résultats de la recherche (ex. : une thèse) ou annoncer prématurément les résultats de la recherche pour obtenir un gain personnel.

Conflit d'engagement :

- Entreprendre des activités externes de conseil, professionnelles ou autres qui, en raison du temps qu'elles prennent, empêchent le membre du corps enseignant ou du personnel de s'acquitter de ses obligations envers l'université.
- L'implication dans des organisations externes qui met un membre du corps enseignant ou du personnel dans une position de loyauté partagée entre la mission de l'université et les intérêts de l'organisation externe.

Implication inappropriée dans les processus de nomination :

- Participer à la nomination, à la promotion ou à l'embauche d'une personne avec laquelle le membre du corps enseignant ou du personnel a une relation maritale, familiale ou sexuelle.

FORMULAIRES DE DIVULGATION

[Les formulaires de divulgation sont disponibles sur le web ou auprès du secrétariat].

CONTEXTE : ÉLABORATION DE LIGNES DIRECTRICES ET DE PROCÉDURES SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Préambule
Le risque de conflit d'intérêts a toujours existé dans les communautés universitaires en raison des diverses interactions du corps enseignant, du personnel et des étudiants des cycles supérieurs avec des organisations extérieures. Cependant, la complexité croissante de la société et l'évolution du rôle des universités dans cette société, la multiplicité des relations interuniversitaires, université-industrie et université-communauté ont fait prendre conscience de la nécessité d'établir des lignes directrices concernant les conflits d'intérêts. Peu de gens diront que si la mission fondamentale des universités — l'éducation, la recherche, l'érudition et le service public — demeure, chaque institution s'efforce de définir son rôle distinctif et de faire face à la réalité d'un nouvel environnement financier. L'évolution rapide de la science et de la technologie au cours des deux dernières décennies et la prise de conscience que le transfert de technologie des universités vers le secteur privé peut contribuer de manière significative à la compétitivité internationale ont généré des pressions et des incitations financières pour s'engager dans des projets de recherche coopérative, des activités de conseil ou des relations commerciales avec l'extérieur. Plus que jamais, le corps enseignant, le personnel, les étudiants des cycles supérieurs et les administrateurs sont invités à s'engager dans un large éventail d'activités de développement économique susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts. Si ces conflits ne sont pas identifiés et contrôlés, l'essence même de la mission de l'université peut être compromise.

Définition du conflit d'intérêts
Les conflits d'intérêts peuvent être individuels ou institutionnels. Un conflit individuel peut être défini comme toute activité ou entreprise extérieure qui place un individu dans une position qui :

A. influencer la recherche, l'enseignement ou les activités de l'université à des fins personnelles, ou

B. entrave ou empêche l'exercice de ses responsabilités universitaires, telles que définies par son contrat de travail; il s'agit en réalité d'un conflit d'engagements.

L'idée générale de cette définition est que l'intérêt supérieur de l'université peut être compromis au profit de l'intérêt personnel de l'employé.

Les conflits d'intérêts *individuels* découlent souvent, directement ou indirectement, de la possibilité de participer à des recherches financées par des fonds extérieurs et de l'interaction ultérieure entre les résultats de la recherche et les intérêts personnels ou financiers d'un membre du corps enseignant. Ces situations placent fréquemment les membres du corps enseignant et du personnel en position de gérer des contrats, de sélectionner des équipements et des fournitures, d'impliquer des étudiants des cycles supérieurs dans des recherches commanditées ou de jouer des rôles administratifs qui exigent le maximum

d'intégrité et d'honnêteté. Même l'apparence d'un conflit apparent peut avoir un impact négatif sur l'université et l'individu aux yeux de la communauté.

Des conflits d'intérêts *institutionnels* peuvent survenir lorsque l'université noue des relations contractuelles avec des organismes extérieurs, généralement des entreprises privées, mais parfois des agences gouvernementales, qui la mettent en conflit potentiel avec son mandat, avec les activités personnelles de son conseil d'administration ou même avec son statut d'établissement d'enseignement. Ces conflits institutionnels potentiels doivent être surveillés par les organes directeurs de l'université.

Principes éthiques
En élaborant une politique en matière de conflits d'intérêts pour l'Université, le Comité était conscient des aspects positifs et négatifs de la partie de la mission de l'Université, qui peut être décrite comme un « service à la société ». D'une part, l'université a l'obligation implicite de transmettre les connaissances et les résultats de la recherche à la société pour son bénéfice. D'autre part, les incitations financières et les pressions exercées pour contribuer au bien-être économique et sociétal ont, dans l'esprit de certains, déformé les priorités de l'université et conduit à une érosion de l'autonomie et de l'indépendance. Dans cet environnement en mutation, il est primordial que l'institution se dote d'un code de déontologie qui oblige son corps enseignant, son personnel, ses étudiants et les responsables agissant en son nom à éviter les conflits éthiques, financiers ou juridiques qui portent atteinte aux intérêts de l'université. Une politique en matière de conflits d'intérêts doit donc faire partie intégrante d'un ensemble de politiques relatives au comportement éthique en général à l'Université de Waterloo.

Type de politique
Il est clair que la définition de l'ensemble des situations potentielles de conflit d'intérêts, tant au niveau individuel qu'institutionnel, serait une tâche ardue. En outre, l'établissement d'une liste exhaustive de restrictions destinées à éradiquer les conflits compromettrait très certainement la capacité de l'université à créer un environnement propice à la découverte et à la diffusion des connaissances, à la recherche de la vérité et de la compréhension, à la qualité de la vie et aux besoins de la société. Le Comité a acquis la conviction que les meilleurs intérêts de l'institution ne seraient pas servis par une politique restrictive de « ne pas ». Une approche aussi rigide irait à l'encontre de la liberté d'innover et de l'esprit d'entreprise qui ont caractérisé l'Université de Waterloo tout au long de sa brève histoire. En conséquence, le Comité a opté pour la voie de la divulgation pour définir une politique en matière de conflits d'intérêts.

Identifier les situations de conflit potentiel
L'une des clés de toute politique en matière de conflits d'intérêts reposant sur la divulgation est la capacité de chaque employé de l'institution à reconnaître les situations de conflits d'intérêts possibles afin qu'elles puissent, en toute bonne foi, être enregistrées et gérées. La commission a estimé qu'il serait très utile de fournir une liste de situations susceptibles d'être préoccupantes afin d'alerter les employés sur les zones de problèmes potentiels. Cette liste se trouve dans la section « Exemples? de la politique en matière de conflits d'intérêts.

[Les déclarations relatives aux situations de conflit d'intérêts figurent dans d'autres politiques de l'UW, notamment : 33 (Comportement éthique) ; 40, 44, 45, 48, 50 et 68 (concernant les administrateurs universitaires) ; 41 (Recherche contractuelle) ; 49 (Activité extra-universitaire) ; 52 (Sociétés privées) ; 62 (Conflit d'intérêts dans l'emploi et la supervision du personnel) ; 66 (Utilisation des ressources de l'université et affiliation) ; 77 (permanence et promotion).

Politiques en matière de conflits d'intérêts dans les universités et les facultés de médecine canadiennes : quelques leçons tirées de la carte de pointage PharmFree de l'AMSA

Ghislaine Mathieu, Elise Smith, Marie-Josée Potvin, Bryn Williams-Jones

Version originale : Mathieu G, Smith E, Potvin M-J, Williams-Jones B. Conflict of interest policies at Canadian universities and medical schools: some lessons from the AMSA PharmFree Scorecard. BioéthiqueOnline. 2012;1(13).

Résumé

Lancée en 2007, la PharmFree Scorecard de l'American Medical Students Association (AMSA) est un classement annuel des politiques en matière de conflits d'intérêts dans les centres médicaux américains. Elle se concentre sur les situations où l'enseignement médical est susceptible d'être influencé par des relations entre l'université et l'industrie, en particulier avec l'industrie pharmaceutique et l'industrie des dispositifs médicaux. La PharmFree Scorecard s'est avérée influente pour stimuler des changements de politique concernant la gestion des conflits d'intérêts dans les institutions médicales américaines. Elle constitue donc un point de départ utile pour réfléchir à la façon dont les institutions d'enseignement médical d'autres pays — notamment le Canada — devraient accorder une plus grande attention à l'identification et à la gestion appropriées des conflits d'intérêts. La méthodologie de la PharmFree Scorecard examine une diversité de facteurs et d'intérêts susceptibles d'influencer l'enseignement médical ; il s'agit donc d'une approche intéressante pour analyser les politiques en matière de conflits d'intérêts des facultés de médecine. Afin de tester son utilité en dehors des États-Unis, nous avons décidé d'appliquer la PharmFree Scorecard aux politiques en matière de conflits d'intérêts des 16 universités canadiennes disposant d'une faculté de médecine. Dans l'ensemble, les établissements canadiens obtiennent des résultats très faibles, notamment en ce qui concerne les outils de formation mis à disposition du personnel, des étudiants et des membres de la faculté pour permettre l'identification et la gestion des conflits d'intérêts. Toutefois, les différences entre les contextes américain et canadien de l'enseignement médical, par exemple en ce qui concerne la gouvernance et le financement des universités, limitent dans une certaine mesure l'applicabilité directe du classement de l'AMSA. Les facultés de médecine canadiennes — et leurs universités d'accueil — ont néanmoins beaucoup à apprendre des enseignements issus de la PharmFree Scorecard de l'AMSA, bien qu'elles puissent et doivent aller plus loin dans l'élaboration de leurs propres politiques et procédures en matière de conflits d'intérêts.

Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier Chris MacDonald pour ses remarques utiles sur les versions préliminaires de ce document, les rédacteurs Zubin Master et Charles Marsan ainsi que les évaluateurs externes pour leurs commentaires approfondis et constructifs. Bon nombre des idées présentées ici ont bénéficié d'échanges et de discussions continues avec le groupe de recherche sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal. Mathieu a bénéficié d'une bourse du Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST) ; Smith a bénéficié de bourses de maîtrise et de doctorat du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et d'une bourse J.A. DeSève de l'Université de Montréal ;

Potvin a bénéficié de bourses du Centre de recherche en éthique de l'Université de Montréal (CREUM) et de la Faculté de médecine. Cette recherche a été soutenue par des subventions accordées à Williams-Jones par le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQ-SC), ainsi que par le Bureau de l'éthique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Introduction

Dans la littérature biomédicale, une attention soutenue est accordée au comportement des institutions de recherche et d'enseignement en matière de déclaration et de gestion des conflits d'intérêts (1–3). L'influence croissante — et préoccupante — de l'industrie pharmaceutique et des dispositifs médicaux sur la formation des médecins, la pratique clinique et la recherche est particulièrement préoccupante (4,5). En conséquence, les facultés de médecine et les associations professionnelles d'Amérique du Nord et d'Europe ont élaboré des politiques visant à encadrer les conflits d'intérêts financiers (6–9), qui ont fait l'objet de nombreuses analyses scientifiques (2,10–12). En 2009, l'Institute of Medicine (IOM) a publié un rapport exhaustif examinant les nombreux enjeux liés aux conflits d'intérêts dans la recherche médicale, l'enseignement et la pratique clinique. L'IOM propose une définition simple, mais efficace des conflits d'intérêts : « Un conflit d'intérêts est un ensemble de circonstances créant un risque que le jugement professionnel ou les actions concernant un intérêt primaire soient indûment influencés par un intérêt secondaire » (8).

La PharmFree Scorecard de l'American Medical Students Association (AMSA) est un exemple important de l'attention portée aux conflits d'intérêts financiers (13). La PharmFree Scorecard évalue essentiellement les politiques en matière de conflits d'intérêts des facultés de médecine américaines, en examinant de près leur interaction avec l'industrie pharmaceutique. Ces dernières années, La PharmFree Scorecard a joué un rôle important dans la sensibilisation des établissements d'enseignement médical américains à la question des conflits d'intérêts financiers et à la nécessité d'adopter, d'appliquer et de rendre transparentes et accessibles leurs politiques institutionnelles en matière de conflits d'intérêts (14). Curieux de savoir s'il était possible d'étendre cette approche à l'évaluation des politiques en matière de conflits d'intérêts des établissements non américains, nous avons décidé d'appliquer la méthode de classement de l'AMSA aux facultés de médecine canadiennes. Il s'avère toutefois que la plupart des facultés de médecine canadiennes n'ont pas leur propre politique en matière de conflits d'intérêts, car elles sont régies par les politiques de leur université d'accueil, et nous avons donc appliqué la méthode AMSA à ces politiques en matière de conflits d'intérêts plus générales.

Bien que l'on puisse soutenir que la méthode AMSA devrait être appliquée spécifiquement aux conflits d'intérêts des facultés de médecine, compte tenu des préoccupations spécifiques liées à l'influence de l'industrie pharmaceutique et des dispositifs médicaux dans l'enseignement médical, nous avons considéré que les politiques universitaires plus générales présentent un contenu essentiel comparable à celui des politiques des facultés de médecine et qu'elles sont pertinentes pour ces dernières.

Les facultés de médecine partagent un engagement commun envers l'enseignement et la recherche, de sorte que si les industries pharmaceutiques et de dispositifs médicaux peuvent être impliquées dans l'enseignement médical ; elles sont également d'importantes sources de financement de la recherche médicale impliquant des cliniciens-chercheurs et des étudiants à la fois dans le cadre clinique et dans celui de la recherche.

Il est intéressant de noter que les 16 politiques en matière de conflits d'intérêts des universités canadiennes que nous avons examinées obtenaient de faibles résultats selon la PharmFree Scorecard de l'AMSA. L'analyse de ces résultats nous a permis d'identifier les limites importantes de la méthode AMSA en ce qui concerne l'évaluation de la solidité des politiques et procédures de conflits d'intérêts. L'accent mis par la fiche d'évaluation sur les conflits d'intérêts financiers et l'utilisation de la *déclaration* comme principal mécanisme de gestion des conflits d'intérêts inévitables sont particulièrement préoccupants. Plus précisément, la PharmFree Scorecard considère la déclaration comme la stratégie de gestion *la plus* pertinente pour les conflits d'intérêts inévitables dans les onze éléments ou « domaines politiques » évalués, alors qu'elle ne devrait être, selon nous, que la *première composante* d'une stratégie de gestion globale. Par exemple, lors d'interactions avec l'industrie dans le cadre de collaborations de recherche ou de formations d'étudiants en milieu industriel, la déclaration est une première composante essentielle dans la gestion des conflits d'intérêts inévitables lorsqu'ils surviennent. Néanmoins, cette première étape de gestion de ces situations peut et doit souvent être suivie d'autres mécanismes visant à réduire les risques ou les préjudices associés aux conflits d'intérêts (ex. : une discussion ouverte). L'accent mis sur la déclaration montre, selon nous, un décalage conceptuel important avec les recommandations de la littérature en éthique et en politique publique (15,16), où la déclaration est reconnue comme un mécanisme nécessaire, mais insuffisant pour gérer les conflits d'intérêts. Enfin, la PharmFree Scorecard de l'AMSA se concentre sur les conflits d'intérêts au niveau individuel plutôt qu'au niveau institutionnel. En d'autres termes, elle ne tient pas compte de la manière dont les dispositions institutionnelles (ex. : la participation à des entreprises dérivées, la sollicitation et l'acceptation de financements industriels pour des postes de professeurs, des bâtiments ou des programmes) peuvent créer d'importants conflits d'intérêts pour l'institution.

Malgré ces limites, notre approche critique de la PharmFree Scorecard de l'AMSA — et son application aux politiques en matière de conflits d'intérêts dans les universités canadiennes — a permis de dégager des pistes d'amélioration importantes, notamment la nécessité d'élaborer des politiques en matière de conflits d'intérêts plus solides, de les rendre accessibles et d'assurer la formation et le soutien du corps enseignant, du personnel et des étudiants en matière d'identification et de gestion des conflits d'intérêts.

La PharmFree Scorecard de l'AMSA

Fondée en 1950 sous les auspices de l'American Medical Association, l'AMSA est la plus grande association indépendante de médecins en formation aux États-Unis. Parce que les facultés de médecine ont des « obligations sociales, morales et éthiques envers la profession médicale », l'AMSA milite pour la « réduction des conflits d'intérêts en médecine » et pour des « pratiques de prescription fondées sur des données probantes plutôt que sur le marketing » ; sa principale préoccupation est l'implication de l'industrie pharmaceutique et des dispositifs médicaux dans l'enseignement et la recherche cliniques (17). Pour lancer sa première évaluation en 2007, l'AMSA a mis au point un cadre complet pour évaluer le contenu des politiques institutionnelles. La PharmFree Scorecard classe les facultés de médecine américaines en fonction de leurs politiques régissant les relations entre les étudiants, les membres du corps professoral et les industries pharmaceutiques et de dispositifs médicaux. Dans un contexte où l'implication et l'influence de l'industrie dans le monde universitaire suscitaient des inquiétudes quant aux conflits d'intérêts financiers, un problème perçu comme largement inévitable dans les facultés de médecine américaines, l'AMSA a cherché à attirer l'attention sur le problème des conflits d'intérêts et à inciter les établissements médicaux afin de faire pression sur les centres médicaux pour qu'ils mettent

en œuvre des politiques strictes limitant les conflits d'intérêts financiers associés aux relations entre l'université et l'industrie (14).

Chaque année depuis 2007, le groupe PharmFree Scorecard de l'AMSA invite « toutes les facultés américaines de médecine allopathique et ostéopathique » à soumettre volontairement leurs politiques en matière de conflits d'intérêts à une évaluation (18).[1] Chaque politique reçue est anonymisée, évaluée puis notée par deux évaluateurs indépendants (dont les noms et les affiliations figurent sur le site de l'AMSA). L'évaluation porte sur onze aspects ou « domaines de politique » dans lesquels des conflits d'intérêts peuvent survenir et doivent être encadrés : les limites imposées aux cadeaux et aux relations financières individuelles avec l'industrie, la réception d'échantillons pharmaceutiques et d'honoraires de conférenciers, le pouvoir d'achat, les programmes éducatifs industriels sur site/hors site et les bourses d'études, ainsi que la formation des étudiants et du corps enseignant en médecine en matière de conflits d'intérêts. Chaque domaine est noté sur une échelle de trois points (0 à 3), pour un score maximum de 33 points : 0 point pour les « institutions qui ne répondent pas aux demandes de politiques ou qui refusent de participer » ; 1 point pour les « politiques absentes ou peu susceptibles d'avoir un effet substantiel sur les comportements » ; 2 points pour les « progrès satisfaisants vers une politique modèle » et 3 points pour une « politique modèle » (18). L'AMSA ne définit pas ce qui constitue une « politique modèle », mais nous pouvons en déduire qu'il s'agit d'une politique offrant des orientations claires des normes recommandées qui pourraient devenir une référence pour garantir une gouvernance optimale. Une note alphabétique est ensuite attribuée selon le score global : A ≥ 85 %, B ≥ 70 %, C ≥ 60 %, D ≥ 40 %, F < 40 %, et I = En cours. Les établissements qui ne participent pas à l'évaluation ou qui refusent de participer à l'enquête reçoivent automatiquement la note F. La méthodologie et les résultats complets de la PharmFree Scorecard sont disponibles en ligne (13).

Sur les 152 facultés de médecine invitées à participer à la Scorecard 2011-2012, 149 ont participé, 28 ont reçu un A (18 %), 74 (49 %) un B, 15 (10 %) un C, et 13 (9 %) un D, tandis que 9 écoles (6 %) ont reçu un F. La plupart des établissements ont reçu la mention « en cours » ou « en processus » en raison de l'élaboration en cours de leur politique. L'examen des classements sur les cinq années de l'enquête révèle des changements substantiels, en particulier au cours des deux dernières années. Seulement 14 % des écoles étaient classées A ou B en 2007-2008, contre 67 % en 2011–2012. Ces classements dans le temps montrent des améliorations significatives entre 2008 et 2012. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport aux 79 (52 %) écoles qui ont été classées A et B en 2010–2011, 45 écoles (30 %) en 2009–2010, 29 (14 %) en 2008–2009 et 21 (14 %) en 2007–2008. Les conflits d'intérêts sont clairement devenus une question centrale dans l'administration et l'enseignement de la médecine et de plus en plus de facultés de médecine américaines reconnaissent l'importance de mettre en œuvre des politiques robustes en matière de conflits d'intérêts (19).

Si le classement 2011–2012 révèle que certaines facultés de médecine américaines doivent encore élaborer des politiques et des cadres réglementaires plus appropriées concernant leurs relations avec l'industrie pharmaceutique et l'industrie des dispositifs médicaux, l'évolution des classements par rapport aux cinq années précédentes montre qu'il y a eu des avancées significatives dans l'élaboration de politiques « modèles » en matière de conflits d'intérêts.

[1] La plupart des facultés de médecine échantillonnées suivent de près la politique de leur établissement d'accueil (ex. : Dartmouth, Pittsburgh), bien que certaines facultés de médecine disposent également de politiques spécifiques pour traiter les conflits d'intérêts découlant de participations ou d'investissements institutionnels (par exemple, Stanford).

Méthodes

De notre point de vue, la méthodologie de l'AMSA est un point de départ fructueux pour évaluer les politiques institutionnelles en matière de conflits d'intérêts. Inspirés par cette méthodologie, nous avons réalisé notre propre évaluation et classement des politiques en matière de conflits d'intérêts des 16 universités canadiennes dotées de facultés de médecine. Contrairement à l'évaluation de l'AMSA qui se concentre essentiellement sur les politiques en matière de conflits d'intérêts des facultés de médecine, nous avons examiné les politiques des établissements universitaires dans leur ensemble, étant donné que peu de facultés de médecine au Canada disposent de politiques en matière de conflits d'intérêts indépendantes. Nous n'avons pas contacté directement les établissements mais, à partir du site web de l'Association des universités et collèges du Canada (AUCC), nous avons pu identifier les établissements accueillant des facultés de médecine et télécharger sur leurs sites web les documents les plus récents relatifs aux politiques ou lignes directrices en matière de conflits d'intérêts. Les mots-clés (en anglais et en français) utilisés pour repérer ces politiques étaient : politique de conflit d'intérêts + nom de l'institution, gouvernance + nom de l'institution. Dans de nombreux cas, les politiques en matière de conflits d'intérêts étaient mentionnées dans d'autres politiques (ex. : la politique en matière de népotisme, la sollicitation de cadeaux, la déclaration sur la politique en matière de consultation). Ces documents ont été recueillis entre mars et septembre 2010 (tableau 1), et certains ont donc pu être modifiés au cours des années écoulées ; il convient toutefois de noter que neuf établissements ont révisé leurs politiques entre 2006 et 2009. Nous ne pouvons que spéculer sur les raisons quant aux révisions, mais elles peuvent inclure une attention accrue aux changements de politiques et de pratiques dans les institutions américaines (y compris les exigences des NIH, qui concernent les chercheurs canadiens bénéficiant d'un financement américain), ainsi que des mesures visant à répondre aux recommandations des organismes canadiens tels que les Instituts de recherche en santé du Canada (13).

Tableau 1 : Politiques et lignes directrices des institutions canadiennes en matière de conflit d'intérêts

Institution	Politiques/lignes directrices en matière de conflit d'intérêts	Date d'entrée en vigueur
Alberta	Conflits d'intérêts et d'engagements et conflits institutionnels	26 juin 2009
	Procédure d'évaluation des rapports sur les conflits d'intérêts et d'engagements	16 nov. 2009
	Gestion des conflits d'intérêts dans la procédure d'embauche	26 juin 2009
Colombie-Britannique	Conflit d'intérêts et conflit d'engagements	mars 2005
Calgary	Politique en matière de conflits d'intérêts	1er sept. 1987
Dalhousie	Conflit d'intérêts	24 juin 2002
Laval	Politique sur l'intégrité en recherche et création et sur les conflits d'intérêts	20 mai 2009
Manitoba	Conflit d'intérêts	16 juin 2009
	Cadeaux et gratifications offerts aux employés de l'université	20 janv. 2009
	Népotisme	27 janv. 2009
McGill	Règlement sur les conflits d'intérêts	15 juin 2009
McMaster	Déclaration sur les conflits d'intérêts dans la recherche	11 mars 2009
	Procédures d'examen et d'audience relatives aux allégations d'inconduite en recherche pour le corps professoral, le personnel et les stagiaires postdoctoraux à l'Université McMaster	27 mars 2002
	Code de conduite pour les enseignants	8 déc. 1994
	Politique d'intégrité académique	1er sept. 2008

	Lignes directrices sur les conflits d'intérêts : Études de premier cycle et études supérieures	14 févr. 2001
	Politique en matière de conflits d'intérêts pour le personnel non universitaire et les administrateurs universitaires	27 mars 2002
	Déclaration sur la politique et les procédures de consultation	14 janv. 1976
	Répartition des revenus provenant de la vente de matériel pédagogique	16 mars 1981
	Politique du personnel en matière de conseil et de freelancing	20 mai 1997
Mémorial	Conflits d'intérêts (politique)	31 mars 2009
	Politique de sollicitation de dons	1er avril 1987
Montréal	Règlement sur les conflits d'intérêt	24 nov. 2009
Ottawa	Conflits d'intérêt — Membres du personnel	20 oct. 2009
Queen's	Conflit d'intérêts et conflit d'engagements	28 sept. 2001
Saskatchewan	Conflit d'intérêts	12 déc. 2008
Sherbrooke	Politique, règles et procédures sur l'intégrité en recherche et sur les conflits d'intérêts	20 mai 2006
Toronto	Conflit d'intérêts — Personnel académique	22 juin 1994
	Conflits d'intérêts — Bibliothécaires	9 mars 1995
	Mémorandum du proviseur sur les conflits d'intérêts et les relations personnelles étroites	s/o*
Western	Conflits d'intérêts	28 sept. 2000

*n/a = non applicable

Étant donné que notre évaluation reposait sur les politiques en matière de conflits d'intérêts qui étaient disponibles en ligne en 2010 — c'est-à-dire que nous n'avons pas explicitement sollicité des soumissions comme dans la notation de l'AMSA — nous avons dû adapter l'évaluation de l'AMSA pour remplacer la catégorie 0 pour les « institutions qui ne répondent pas aux demandes de politiques ou qui refusent de participer ». Nous avons donc utilisé l'échelle suivante, qui se concentre sur le contenu des politiques :

- 0 point lorsqu'une politique ou une ligne directrice est absente ou inaccessible, ou qu'elle ne comporte pas d'éléments essentiels (ex. : absence de formation aux conflits d'intérêts) ;
- 1 point lorsque les éléments de la politique sont traités partiellement ou par le biais d'une autre politique institutionnelle (ex. : inconduite, absence de restrictions spécifiques pour les activités non académiques, absence de disposition spécifique concernant les conflits d'intérêts financiers ou les conflits d'engagement, pas de définition claire des conflits d'intérêts, déclaration annuelle) ;
- 2 points lorsque les éléments de la politique ont été abordés, mais restent incomplets (ex. : pas de comité institutionnel des conflits d'intérêts désigné, pas de procédure claire de gestion de la déclaration, absence de limites spécifiques concernant les cadeaux ou les dons, pas de déclaration publique des conflits d'intérêts) ; et
- 3 points lorsque des éléments de politique peuvent être cités comme modèles (ex. : un pourcentage déterminé ou un montant maximal en dollars dans la participation au capital conformément aux exigences fédérales américaines, une déclaration préalable au début de l'activité et un plan de gestion des conflits d'intérêts).

Nous n'avons pas procédé à un examen à l'aveugle comme dans l'exercice AMSA, mais plutôt à un examen approfondi des différentes politiques et lignes directrices institutionnelles associées aux questions de conflits d'intérêts afin d'en extraire les éléments les plus pertinents identifiés selon le cadre AMSA ; cet examen a été suivi d'un second examen des éléments spécifiques utilisés pour le classement des institutions. Un premier évaluateur a examiné l'ensemble des politiques, lignes directrices ou procédures relatives aux conflits d'intérêts des universités (lorsqu'elles étaient disponibles), et un deuxième évaluateur a vérifié les résultats

globaux du premier évaluateur, mais n'a pas effectué de codage indépendant pour calculer la fiabilité inter-évaluateurs.

Résultats

L'application de la notation AMSA modifiée aux 16 politiques en matière de conflits d'intérêts des établissements canadiens a donné lieu à des résultats frappants. À première vue, les établissements canadiens semblent avoir des politiques relativement faibles, puisqu'ils ont tous reçu des notes D ou F, à l'exception de l'Université de Sherbrooke, qui a obtenu une note C (tableau 1).

Tableau 2 : Classement des universités canadiennes selon la carte de pointage PharmFree de l'AMSA modifiée

Intérêt / Université	*Relations avec l'industrie*							*Éducation*				Grade	
	Cadeaux	Frais de consult.	Présent.	Divulg. publique / interne	Échant.	Achats	Repr. Commer.	Formation sur place	Formation hors site	Bourses industrielles	Formation CI	%	Rang
Alberta	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
Colombie-Britannique	3	3	3	2	1	1	0	1	1	1	0	48%	D
Calgary	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	0	30%	F
Dalhousie	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
Laval	3	2	3	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
Manitoba	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
McGill	3	3	3	2	1	1	0	1	1	1	0	48%	D
McMaster	3	2	2	2	1	1	0	1	1	1	0	42%	D
Memorial	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
Montréal	3	3	2	2	1	1	0	1	2	1	0	48%	D
Ottawa	2	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	42%	D
Queen's	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	0	39%	F
Saskatchewan	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
Sherbrooke	3	3	3	2	1	1	0	1	1	1	2	55%	C
Toronto	3	3	2	2	1	1	0	1	1	1	0	45%	D
Western	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	0	39%	F

Dans cette notation AMSA modifiée, les établissements canadiens peuvent sembler particulièrement peu performants en ce qui concerne l'interaction avec l'industrie en matière de cadeaux, de services de consultation, de conférences, d'échantillons et d'achats, car ces questions sont pratiquement inexistantes ou ne figurent dans aucune des 16 politiques en matière de conflits d'intérêts. De même, les mécanismes politiques visant à traiter l'implication de l'industrie dans l'éducation ou la formation étaient généralement très faibles, voire inexistants. Ainsi, en termes de lignes directrices spécifiques sur l'implication de l'industrie dans l'enseignement universitaire, presque toutes les politiques canadiennes ont obtenu une note de 1 sur 3. En ce qui concerne la mise en œuvre de mécanismes visant à fournir au moins une formation minimale au personnel académique et administratif et aux étudiants sur la manière de traiter les conflits d'intérêts, toutes les politiques ont reçu une note de 0, à l'exception de celle de Sherbrooke qui a obtenu 2 sur 3. Ces lacunes importantes dans les politiques en matière de conflits d'intérêts des établissements canadiens peuvent s'expliquer par le fait que les politiques n'incluaient pas tous les éléments adoptés par l'AMSA (ex. : les cadeaux, les services de consultants, le pouvoir d'achat), ou parce que différentes questions de conflits d'intérêts sont abordées dans diverses politiques et procédures (ex. : McMaster). Par exemple, nous avons attribué une note faible à des éléments de politique tels que les cadeaux ou les services de conseil externes, la formation sur site ou hors site, la déclaration publique (ex. : sur un site web) et les bourses d'études industrielles parce que nous n'avons pu trouver aucune référence aux cadeaux et aux dons dans la

politique spécifique relative aux conflits d'intérêts (ex. : l'Université de Montréal). Cela ne signifie pas pour autant que ces questions ne sont pas traitées dans le cadre d'un autre mécanisme politique ou de lignes directrices pratiques.

Dans certaines universités, il existe tellement de politiques traitant des différents aspects des conflits d'intérêts (ex. : dans les politiques sur la propriété intellectuelle, l'intégrité académique, le népotisme, les directives d'achat, l'éthique de la recherche) que les membres de l'institution (ex. : les professeurs, les chercheurs, les étudiants) peuvent être dépassés, ne pas savoir quelle politique est la plus pertinente, ou même ne pas savoir que ces politiques existent. Cette situation est d'autant plus problématique dans le contexte des facultés de médecine, où certains membres (professeurs, cliniciens-chercheurs, étudiants) sont basés à l'université tandis que d'autres travaillent à plein temps dans des centres de recherche hospitaliers affiliés, qui peuvent avoir leurs propres politiques ou lignes directrices. Ainsi, bien qu'il puisse être important de disposer d'un ensemble de politiques et de lignes directrices se chevauchant et faisant l'objet de références croisées en ce qui concerne les conflits d'intérêts (ex. : la politique de l'Université du Manitoba en matière de conflits d'intérêts renvoie à des politiques ou procédures relatives au népotisme, aux accords de recherche, à l'éthique de la recherche, aux cadeaux et gratifications offerts aux employés de l'Université, aux responsabilités du personnel universitaire à l'égard des étudiants), nous sommes d'accord avec le classement de l'AMSA selon lequel une politique centrale devrait traiter des principaux éléments associés aux conflits d'intérêts financiers (et non financiers), si l'on veut qu'elle soit un tant soit peu pratique et pertinente pour les membres de l'institution. Un patchwork de différentes politiques crée un risque d'incohérence plus élevé qu'une politique centrale dotée d'un cadre cohérent.

Les interactions entre les facultés de médecine américaines et les industries pharmaceutiques et de dispositifs médicaux remontent peut-être à plus longtemps qu'au Canada, en partie en raison de l'impulsion donnée par la loi américaine Bayh-Dole de 1980, ce qui explique dans une certaine mesure l'attention importante accordée à la gestion des conflits d'intérêts financiers associés à l'implication de l'industrie dans l'enseignement de la médecine. Néanmoins, au cours des 25 dernières années, les relations entre l'université et l'industrie se sont considérablement développées au Canada, ce qui a conduit les établissements canadiens à consolider diverses politiques et à élaborer des politiques explicites en matière de conflits d'intérêts (voir tableau 1). Lorsque l'AMSA a lancé sa première enquête en 2007, de nombreuses facultés de médecine américaines se trouvaient peut-être dans la même situation que les établissements canadiens aujourd'hui. Bien que la PharmFree Scorecard de l'AMSA soit axé sur les conflits d'intérêts spécifiquement associés à l'implication de l'industrie pharmaceutique et des dispositifs médicaux dans les facultés de médecine, l'exercice de l'AMSA est devenu une occasion pour les facultés de médecine américaines (et les universités) de consolider leurs propres pratiques et politiques et de mettre en œuvre des mécanismes de gouvernance plus solides en matière de conflits d'intérêts.

Un examen approfondi des politiques canadiennes révèle que, bien qu'elles soient encore imparfaites, nombre d'entre elles présentent d'importants points forts. Les politiques canadiennes en matière de conflits d'intérêts couvrent invariablement un éventail plus large de questions que celles utilisées dans le classement de l'AMSA, probablement en raison du fait qu'il s'agit de politiques à l'échelle de l'université; autrement dit, bien que ces politiques s'appliquent aux facultés de médecine, elles ne sont pas axées sur les préoccupations propres aux facultés de médecine (ex. : en ce qui concerne l'implication de l'industrie pharmaceutique ou des dispositifs médicaux dans l'enseignement). Par exemple, certains

conflits d'intérêts financiers, tels que le fait de recevoir des redevances pour la commercialisation de la propriété intellectuelle et de détenir des actions dans des sociétés dérivées, ne semblent pas être pris en compte par l'évaluation de l'AMSA, même s'il s'agit manifestement d'une préoccupation pertinente pour les facultés de médecine ; les mêmes préoccupations concernant l'influence indue des intérêts de l'industrie dans l'enseignement et la recherche médicale s'appliquent aux relations avec les sociétés dérivées. La plupart des politiques universitaires canadiennes et américaines imposent des restrictions sur ces intérêts financiers (14) ; et de nombreux conflits d'intérêts non financiers sont également pris en compte dans les politiques universitaires canadiennes (et américaines) (ex. : l'évaluation académique d'un membre de la famille immédiate d'un professeur, l'utilisation du nom de l'université à des fins personnelles, la supervision des étudiants des cycles supérieurs lorsqu'ils sont liés à des sociétés dérivées de membres du corps enseignant).

Certaines politiques canadiennes en matière de conflits d'intérêts n'abordent pas certaines questions (ex. : les seuils d'intérêts financiers nécessitant une déclaration, qui sont exigés par la réglementation des NIH[2]) ; d'autres questions peuvent ne pas être traitées de manière uniforme (ex. : les processus de déclaration) ; et enfin, certaines questions sont souvent négligées (ex. : les questions de conflits d'intérêts liées à la propriété intellectuelle). Les politiques en matière de conflits d'intérêts des universités canadiennes ont également obtenu de très faibles résultats lorsqu'il s'agit de traiter explicitement des domaines tels que le « pouvoir d'achat », le « représentant de l'industrie » et les « bourses d'études industrielles ». Nous avons toutefois constaté que certaines de ces questions étaient abordées dans le cadre d'autres politiques institutionnelles (ex. : en ce qui concerne les conflits d'engagements ou les bourses d'études), bien qu'il soit utile de rappeler notre critique précédente concernant l'approche fragmentée de la gestion des conflits d'intérêts. Bien que certaines questions spécifiques abordées dans le classement de l'AMSA (p. ex. les honoraires de consultation, les cadeaux, le soutien financier de l'industrie aux activités de formation) soient absentes des politiques institutionnelles canadiennes, les établissements canadiens ont également traité d'autres questions non évaluées par l'AMSA, telles que les limites imposées aux redevances sur les brevets, les participations dans les entreprises en démarrage ou le financement de la recherche par l'industrie. Les 16 politiques universitaires canadiennes évaluées dans le cadre de notre étude proviennent des établissements les plus intensifs en recherche, et il n'est donc pas surprenant que tous disposent de politiques et de procédures relativement complètes en matière de conflits d'intérêts, parallèlement à d'autres politiques ou lignes directrices institutionnelles pertinentes sur l'« intégrité de la recherche », les « conflits d'engagements » ou la « conduite éthique de la recherche » (ex. : l'Université du Manitoba, l'Université McMaster).

Discussion

Nos résultats correspondent à ceux d'une étude australienne récente (21) qui a appliqué la méthodologie AMSA et a constaté un score moyen global inférieur dans les facultés de médecine australiennes par rapport à leurs homologues américaines. Mais cela ne signifie pas que les politiques en matière de conflits d'intérêts des universités australiennes ou canadiennes sont nécessairement moins bonnes que celles des établissements américains, ni

[2] Les rémunérations financières accordées par les commanditaires aux chercheurs ou les intérêts exclusifs des chercheurs dans un produit à l'étude (y compris les options d'achat d'actions) peuvent entraîner des biais et soulèvent de sérieuses préoccupations quant à l'intégrité de la recherche. Limiter des intérêts financiers ou la détermination d'un seuil financier, sous la forme d'une valeur monétaire spécifique ou d'un pourcentage de participation au capital, peut être considérée comme un garde-fou pour protéger les chercheurs et les universités. Néanmoins, dans la pratique, il peut s'avérer très difficile de déterminer et d'appliquer de tels seuils financiers.

même que les politiques canadiennes et américaines sont comparables en termes de contenu. L'application de la méthodologie AMSA en dehors du contexte américain présente d'importantes limites — mais aussi des avantages — qu'il convient de prendre en considération.

L'un des principaux atouts de la PharmFree Scorecard de l'AMSA — et d'autres comparaisons de politiques en matière de conflits d'intérêts (1,2,22–25) — est qu'il attire l'attention sur l'importance de disposer de politiques institutionnelles efficaces pour traiter les conflits d'intérêts associés à l'implication de l'industrie pharmaceutique et des dispositifs médicaux dans l'enseignement médical et la formation professionnelle. Toutefois, si l'attention portée aux conflits d'intérêts d'ordre financier est essentielle et de plus en plus répandue dans les politiques d'enseignement supérieur, les politiques en matière de conflits d'intérêts des universités américaines et canadiennes ont une tendance problématique à ne pas prendre en compte (ou à ne pas prendre suffisamment en compte) les conflits d'intérêts d'ordre non financier. En réalité, tous les conflits d'intérêts ne sont pas de nature financière — par exemple, les intérêts en matière de promotion universitaire, les relations personnelles ou entre professeurs et étudiants (26), ou même une allégeance particulièrement forte à une école de pensée scientifique (27,28). Les politiques fondées sur cette perspective limitée peuvent ne pas reconnaître ou traiter de manière adéquate les autres types de conflits d'intérêts, ce qui peut également entraîner une perte réelle ou apparente d'objectivité ou introduire des biais. Nous craignons donc que l'accent mis par la PharmFree Scorecard de l'AMSA sur les conflits d'intérêts financiers — bien que légitime dans le contexte de l'accent mis sur les relations entre l'université et l'industrie — ne contribue à l'idée trop répandue que *la plupart, sinon tous les* intérêts problématiques sont financiers et que les conflits d'intérêts financiers sont invariablement équivalents à la fraude (29).

Dans l'ensemble, notre étude corrobore également les conclusions de Lexchin et de ses collègues dans leur étude de 74 centres universitaires canadiens de sciences de la santé, qui démontrent une variabilité considérable dans la portée, l'orientation et la qualité des politiques institutionnelles en matière de conflits d'intérêts (10). Il semble probable que la plupart des facultés de médecine américaines, si ce n'est toutes, soient conscientes de ces autres types de conflits d'intérêts (non financiers) et de leur impact possible sur l'objectivité de la recherche en sciences de la santé et de l'enseignement médical. L'AMSA est également sensible à ces questions, déclarant que : « Bien qu'il n'en soit pas question ici, les centres médicaux universitaires devraient également disposer de politiques solides pour garantir l'intégrité de la recherche fondamentale et clinique, y compris des politiques visant à garantir que les chercheurs universitaires travaillant en collaboration avec l'industrie conservent le contrôle total de la conception de l'étude, des données, de l'analyse et de la rédaction » (18). Pourtant, en séparant les conflits d'intérêts non financiers, nous pensons que la méthodologie de l'AMSA manque une occasion importante d'attirer l'attention non seulement sur la diversité complète des conflits d'intérêts, mais aussi sur l'importance de mettre en œuvre une variété de procédures appropriées pour gérer les conflits d'intérêts. Mais ce qui est encore plus inquiétant, c'est que cette stratégie risque d'encourager l'idée toujours présente que seuls les conflits d'intérêts de nature financière sont importants ou pourraient poser problème.

Notre étude des politiques institutionnelles canadiennes en matière de conflits d'intérêts a mis en évidence deux mécanismes importants de gestion des conflits d'intérêts qui méritent un examen plus approfondi : la *déclaration* et la *formation*.

Déclaration

L'une des principales différences observées dans notre étude concerne la manière dont la déclaration est abordée dans les politiques en matière de conflits d'intérêts. La méthodologie de l'AMSA accorde une note maximale à la déclaration publique des conflits d'intérêts (ex. : sur un site web public). Ceci est probablement basé sur la croyance communément répandue dans les sciences de la santé (12,22,30,31) — et renforcée par les réglementations des NIH mises en œuvre en 2012 pour les subventions et les accords coopératifs — qu'il est essentiel pour toutes les parties prenantes impliquées de déclarer publiquement *toutes les* situations de conflits d'intérêts financiers significatifs réels ou potentiels (ex. : les intérêts financiers de plus de 5 000 $) (32). Toutefois, l'étude de l'AMSA ne permet pas de savoir comment les déclarations sont gérées une fois qu'elles ont été déposées, car elle n'évalue pas les lignes directrices de gestion des conflits d'intérêts pour les cas où les conflits d'intérêts sont inévitables.

En revanche, notre analyse des politiques canadiennes a révélé que les conflits d'intérêts étaient souvent gérés par des mécanismes internes et pas toujours par le biais d'une déclaration publique. De nombreuses politiques s'appuient, par exemple, sur les comités d'éthique de la recherche de leur établissement et des hôpitaux affiliés pour être informés de tout conflit d'intérêts lié à la recherche clinique, et habilitent ces comités à décider des mesures de gestion les plus appropriées pour gérer ces conflits d'intérêts (ex. : exiger la déclaration aux participants ou des changements dans le processus de recrutement). De même, les conflits d'intérêts font partie des questions abordées dans la 2e édition 2010 de l'*Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains* (EPTC2), et sont traités en profondeur au chapitre 7 (33). Étant donné que les conflits d'intérêts peuvent compromettre l'intégrité de la recherche et la protection des participants à la recherche (et de l'enseignement médical, étant donné le lien étroit entre la recherche et l'enseignement), les établissements canadiens sont invités à élaborer des politiques, des mesures de protection et des procédures appropriées. Notre examen des politiques canadiennes en matière de conflits d'intérêts a révélé que certaines des recommandations de l'EPTC2 ne sont pas encore courantes (ex. : un mécanisme central de gestion des conflits d'intérêts). Et si les processus de gestion interne peuvent avoir certaines limites (ex. : certains conflits d'intérêts institutionnels peuvent ne pas être correctement traités), il en va de même pour la déclaration interne et publique si elle n'est pas traitée de manière appropriée (ex. : mauvaise interprétation et méfiance infondée de la part du public).

Il a été démontré que la déclaration de conflits d'intérêts inévitables peut induire un sentiment de sécurité de la part de la personne qui déclare — et de ceux qui sont témoins de la déclaration — qui donne l'impression déraisonnable que le conflit a été résolu ; en d'autres termes, la déclaration peut en fait induire un biais cognitif inconscient en faveur de la personne qui déclare parce que la déclaration est perçue de manière positive (34). En revanche, la perception négative largement répandue des conflits d'intérêts signifie que de nombreuses personnes ne les déclarent pas, même lorsqu'elles sont obligées de le faire, par crainte de l'opinion négative de leurs collègues, à savoir que le fait d'être dans un conflit d'intérêts signifie qu'elles sont contraires à l'éthique (29). Ainsi, pour qu'on accepte la déclaration comme une réponse appropriée, les étudiants et les chercheurs qui admettent qu'ils pourraient se trouver dans un conflit d'intérêts réel ou perçu comme tel doivent également faire preuve d'une confiance importante dans les mécanismes institutionnels. Ils doivent savoir que, s'ils déclarent leurs informations, elles seront traitées de manière équitable (35). Si la déclaration (interne ou publique) peut, dans de nombreux cas, revêtir une importance capitale dans la gestion des conflits d'intérêts financiers et non financiers,

elle n'est sans doute qu'une partie d'un processus de gestion solide et affiné. Un tel processus devrait, selon nous, impliquer des lignes directrices institutionnelles et une formation appropriée et spécifique afin d'aider les membres du corps enseignant, le personnel et les étudiants à reconnaître et à gérer les conflits d'intérêts dans lesquels ils peuvent être réellement, apparemment ou potentiellement impliqués.

Formation

L'inclusion de la formation aux conflits d'intérêts dans l'évaluation de la PharmFree Scorecard de l'AMSA souligne son importance en tant que mécanisme essentiel pour sensibiliser et changer la façon dont les individus et les institutions comprennent et traitent les conflits d'intérêts (36). Même si les contextes universitaires sont différents entre les États-Unis et le Canada, la formation est toujours considérée comme importante. Cependant, toutes les universités canadiennes, à l'exception d'une seule, ont obtenu un score de 0, ce qui montre une faiblesse importante des politiques canadiennes en matière de conflits d'intérêts. Il existe de nombreux exemples d'outils de formation (ex. : des cours en ligne, des conférences, des ateliers) développés par des institutions universitaires américaines (ex. : la Johns Hopkins University (37), the University of Texas Health Science Center at Houston (38), Columbia University (39)) pour aider les étudiants, les membres du corps professoral et le personnel à reconnaître la nature institutionnelle des situations de conflits d'intérêts et à comprendre comment les intérêts privés (financiers ou non financiers) peuvent affecter le jugement, l'objectivité et la confiance du public.

À l'exception de l'Université de Sherbrooke, aucune des universités canadiennes disposant d'une faculté de médecine ne semble avoir développé d'outils pour aider les étudiants, les membres du corps enseignant ou le personnel administratif à identifier et à gérer les conflits d'intérêts. Dans ces conditions, il sera probablement très difficile pour le corps enseignant, le personnel et les étudiants de ces établissements : 1) de déterminer avec précision s'ils se trouvent dans une situation de conflit d'intérêts, 2) de reconnaître que de telles situations peuvent causer des préjudices potentiels (ex. : perte d'objectivité, perte de confiance), ou 3) de comprendre quels sont les intérêts en jeu. Sans une formation appropriée aux situations spécifiques de conflits d'intérêts (financiers et non financiers), il sera difficile de créer une culture éthique parmi les membres d'une institution et de garantir le respect des politiques institutionnelles en matière de conflits d'intérêts (et d'autres politiques d'éthique). La formation doit être un élément clé d'une politique en matière de conflits d'intérêts qui vise à sensibiliser et à assurer un suivi et une gestion efficaces des conflits d'intérêts (36).

Limites de l'étude

L'application de la PharmFree Scorecard de l'AMSA a mis en évidence l'importance de ces deux aspects, à savoir la déclaration et la formation. Toutefois, la méthode utilisée présente des lacunes importantes qu'il convient de souligner. Tout d'abord, comme nous l'avons mentionné au début, la PharmFree Scorecard de l'AMSA a été créée pour évaluer et classer (et finalement influencer) les politiques des facultés de médecine en matière de conflits d'intérêts en ce qui concerne l'implication de l'industrie pharmaceutique et des dispositifs médicaux. En appliquant la PharmFree Scorecard de l'AMSA, nous voulions voir quels éléments différaient entre le contexte des universités canadiennes et celui des facultés de médecine américaines, et réfléchir à la pertinence d'approches différentes de la gestion des conflits d'intérêts. Nous reconnaissons toutefois que quelques facultés de médecine canadiennes ont (ou sont en train de) mettre en place leurs propres politiques en matière de conflits d'intérêts et qu'elles peuvent avoir des dispositions plus strictes, spécifiques aux conflits d'intérêts que l'on trouve généralement dans les facultés de médecine.

En ce qui concerne notre méthode de codage, elle n'a pas été appliquée à l'aveugle, car nous travaillons sur ces documents politiques depuis un certain temps (depuis 2007) et nous pouvions les identifier simplement par leur contenu. En outre, nous n'avions pas pour objectif de déterminer quelle université canadienne « arrivait en tête » ou obtenait les meilleurs résultats dans notre étude, car notre objectif n'était pas le classement lui-même. Bien que l'influence des classements AMSA, excellents ou mauvais, ait été un puissant facteur de motivation pour les facultés de médecine américaines (et donc un moyen d'influencer le changement, au moins en fournissant une motivation pour développer et mettre en place des politiques en matière de conflits d'intérêts), nous voulions réfléchir à ce que ce système de classement pouvait nous dire sur le contenu des politiques canadiennes de conflits d'intérêts. Enfin, bien que le deuxième évaluateur ait vérifié les conclusions du premier évaluateur, nous avons décidé qu'il n'était pas nécessaire de procéder à un codage indépendant pour calculer la fiabilité inter-évaluateurs. Cette décision a été prise parce que la méthode de codage a été appliquée de manière déductive (sur la base de la PharmFree Scorecard de l'AMSA) et que les catégories sont assez précises, ce qui laisse beaucoup moins de place à l'interprétation que dans une étude inductive où le schéma de codage est établi en fonction du contenu analysé.

Conclusion

Une application directe de la PharmFree Scorecard de l'AMSA pour évaluer la qualité des politiques en matière de conflits d'intérêts des établissements d'enseignement médical en dehors des États-Unis est probablement d'une utilité directe limitée. Les considérations qui sont si importantes dans le contexte américain, à savoir la déclaration des intérêts financiers dans les conflits d'intérêts inévitables et toute implication des industries pharmaceutiques et des dispositifs médicaux dans l'enseignement médical peuvent être moins problématiques (bien que toujours pertinentes) dans les systèmes d'enseignement supérieur tels que celui du Canada, où les universités sont principalement financées par des sources publiques (ex. : les gouvernements fédéral et provinciaux). En outre, dans notre étude des universités canadiennes, nous avons trouvé une variété de politiques pertinentes, mais pas spécifiquement axées sur les conflits d'intérêts (ex. : les conflits d'engagements, le népotisme, l'intégrité académique, la propriété intellectuelle, l'éthique de la recherche). Un examen plus approfondi et plus complet des *approches* institutionnelles de la gestion des conflits d'intérêts aurait révélé que la plupart des universités canadiennes offraient à leurs communautés une diversité de mécanismes pour traiter les conflits d'intérêts (40). Toutefois, si ces diverses approches peuvent permettre de prêter attention à un plus large éventail de conflits d'intérêts (y compris non financiers), leur diversité même et leur manque de coordination peuvent également nuire à la déclaration et à la gestion appropriées des conflits d'intérêts.

Comme nous l'avons montré dans notre application de la PharmFree Scorecard de l'AMSA à 16 politiques en matière de conflits d'intérêts d'universités canadiennes, il est essentiel 1) de réfléchir à l'*utilité et aux limites de la déclaration* en tant que mécanisme de gestion des conflits d'intérêts et 2) de développer et de mettre en œuvre des *outils de formation* pour les étudiants, les enseignants et les administrateurs afin de leur permettre d'identifier les conflits d'intérêts et de gérer ces situations lorsqu'elles ne peuvent pas être évitées. La fiche d'évaluation PharmFree de l'AMSA a clairement joué un rôle important en incitant les établissements d'enseignement médical américains à améliorer leurs politiques financières en matière de conflits d'intérêts et, plus généralement, a contribué aux réflexions internationales en cours sur la nécessité d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques efficaces en matière de conflits d'intérêts dans les facultés de médecine et les établissements universitaires en général. Avec l'intérêt et la sensibilité croissants des étudiants en médecine

canadiens pour les questions de conflits d'intérêts, nous pourrions même voir émerger un mouvement « AMSA canadien », à moins que les facultés de médecine, les universités ou d'autres organes de gouvernance canadiens ne travaillent de manière proactive à l'élaboration de « politiques et procédures modèles » pour les institutions.

Références

1. Ehringhaus SH, Korn D. U.S. Medical School Policies on Individual Financial Conflicts of Interest: Results of an AAMC Survey. Washington, DC: Association of American Medical Colleges; Sept 2004.
2. Dinan MA, Weinfurt KP, Friedman JY, et al. Comparison of conflict of interest policies and reported practices in academic medical centers in the United States. Accountability in Research. 2006;13(4):325-42.
3. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. The dirt on coming clean: perverse effects of disclosing conflicts of interest. The Journal of Legal Studies. 2005;34(1):1-25.
4. Haines IE, Olver IN. Are self-regulation and declaration of conflict of interest still the benchmark for relationships between physicians and industry? MJA. 2008;189(5):263-6.
5. DeAngelis CD, Fontanarosa PB. Impugning the integrity of medical science: the adverse effects of industry influence. JAMA. 2008;299(15):1833-5.
6. AAMC. In the Interest of Patients: Recommendations for Physician Financial Relationships and Clinical Decision-Making. Washington, D.C.: Association of American Medical Colleges; Jun 2010.
7. Blank L, Kimball H, McDonald W, et al. Medical professionalism in the new millennium: a physician charter 15 months later. Annals of Internal Medicine. 2003;138(10):839-41.
8. Lo B, Field MJ. Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice. Washington, D.C.: Institute of Medicine Committee on Conflict of Interest in Medical Research, Education, and Practice, National Academies Press; 2009.
9. Resnik D. International standards for research integrity: An idea whose time has come? Accountability in Research. 2009;16(4):218-28.
10. Lexchin J, Sekeres M, Gold J, et al. National evaluation of policies on individual financial conflicts of interest in Canadian academic health science centers. Journal of General Internal Medicine. 2008;23(11):1896-903.
11. Campbell EG, Gruen RL, Mountford J, Miller LG, Cleary PD, Blumenthal D. A national survey of physician-industry relationships. New England Journal of Medicine. 2007;356(17):1742-50.
12. Johnston J. Financial conflicts of interest in biomedical research. In: Murray TH, Johnston J, editors. Trust and Integrity in Biomedical Research. Baltimore: Johns Hopkins University Press; 2010. p. 3-32.
13. AMSA PharmFree Scorecard. Conflict of Interest Policies at Academic Medical Centers. 2011.
14. Brody H. Hooked: Ethics, the Medical Profession, and the Pharmaceutical Industry. Lanham, MA: Rowman & Littlefield Publishers, Inc; 2007.
15. Norman W, MacDonald C. Conflict of interest. In: Brenkert G, Beauchamp TL, editors. Oxford Handbook of Business Ethics. Oxford: Oxford University Press; 2009. p. 441-70.
16. Hurst SA, Mauron A. A question of method: the ethics of managing conflicts of interest. EMBO Reports. 2008;9(2):119-23.
17. AMSA PharmFree Scorecard. About. 2011.

18. AMSA PharmFree Scorecard. Methodology. 2011.
19. AMSA PharmFree Scorecard. Executive Summary. 2011.
20. Canadian Institutes of Health Research, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada. Conflict of Interest/Conflict of Commitment — An Issues Paper. Ottawa: CIHR, NSERC, SSHRC; 2004.
21. Mason PR, Tattersall MHN. Conflicts of interest: a review of institutional policy in Australian medical schools. The Medical Journal of Australia. 2011;194(3):121-5.
22. Ehringhaus SH, Weissman JS, Sears JL, Goold SD, Feibelmann S, Campbell EG. Responses of medical schools to institutional conflicts of interest. JAMA. 2008;299(6):665-71.
23. Hasselmo N. Individual and institutional conflict of interest: Policy review by research universities in the United States. Science and Engineering Ethics. 2002;8(3):421-7.
24. Cho MK, Shohara R, Schissel A, Rennie D. Policies on faculty conflicts of interest at US universities. Journal of the American Medical Association. 2000;284(17):2203-8.
25. Slaughter S, Feldman MP, Thomas SL. U.S. research universities' institutional conflict of interest policies. Journal of Empirical Research on Human Research Ethics. 2009;4(3):3-20.
26. MacDonald C, Williams-Jones B. Supervisor-student relations: Examining the spectrum of conflicts of interest in bioscience laboratories. Accountability in Research. 2009;16(2):106-26.
27. Maj M. Non-financial conflicts of interests in psychiatric research and practice. British Journal of Psychiatry. 2008;193(2):91-2.
28. Warner TD, Roberts LW. Scientific integrity, fidelity and conflicts of interest in research. Current Opinion in Psychiatry. 2004;17:381-5.
29. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.
30. Brody H. Academic medical centers and conflicts of interest. JAMA. 2006;295(24):2848-9.
31. Rothman DJ. Academic medical centers and financial conflicts of interest. JAMA. 2008;299(6):695-95.
32. Office of Extramural Research. Financial Conflict of Interest: Frequently Asked Questions: Responsibility of Applicants for Promoting Objectivity in Research (2011 Revised Regulations. 2011.
33. Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2014.
34. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. Coming clean but playing dirtier: The shortcomings of disclosure as a solution to conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 104-25.
35. Maurissen JP, Gilbert SG, Sander M, et al. Workshop proceedings: managing conflict of interest in science. a little consensus and a lot of controversy. Toxicological Sciences. 2005;87(1):11-14.

36. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic vs inspirational: comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
37. Johns Hopkins University. Conflict of Interest and Commitment. 2003.
38. University of Texas Health Science Center at Houston. Research Conflicts of Interest Training Course. 2004.
39. Columbia University. RCR Conflicts of Interest. 2004.
40. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.

Élaboration d'un modèle de politique en matière de conflits d'intérêts à l'Université de Montréal

Elise Smith, Charles Marsan, Bryn Williams-Jones

Version originale : Smith E, Marsan C, Williams-Jones B. Développement d'une politique sur le conflit d'intérêts à l'Université de Montréal. Rapport présenté au Groupe de travail sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal et au Groupe de travail sur la gouvernance du Comité universitaire d'éthique de la recherche de l'Université de Montréal (CUÉR). 29 juin 2012.

Remerciements

Ce chapitre s'appuie sur les résultats et les conclusions d'un rapport interne intitulé *Développement d'une politique sur le conflit d'intérêts à l'Université de Montréal*, présenté le 29 juin 2012 au Groupe de travail sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal et au Groupe de travail sur la gouvernance de l'Université de Montréal. Notre travail a grandement bénéficié des discussions avec ces deux groupes, avec les membres du Groupe de recherche sur les conflits d'intérêts et avec Sophie Arès du bureau du vice-principal aux ressources humaines et à la planification de l'Université de Montréal. Nous tenons à remercier tout particulièrement Michel Bergeron, Maude Laliberté, Charles Dupras, Ghislaine Cleret de Langavant et les deux pairs évaluateurs pour leurs commentaires très utiles. Smith a bénéficié d'une bourse de doctorat du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH). Cette recherche a été soutenue par des subventions accordées à Williams-Jones par l'Université de Montréal, le Fonds de recherche du Québec – Société et la culture (FRQ-SC) et le Bureau de l'éthique des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC).

Introduction

Au Canada et aux États-Unis, les organismes de financement gouvernementaux exigent que les universités démontrent la mise en place de politiques institutionnelles en matière de conflits d'intérêts, afin d'obtenir un financement gouvernemental pour des projets de recherche. Depuis 1995, les National Institutes of Health/Public Health Services (NIH/PHS) des États-Unis exigent des universités sollicitant des fonds fédéraux américains pour la recherche biomédicale et comportementale qu'elles disposent d'une politique institutionnelle écrite pour gérer les conflits d'intérêts financiers. En 2011, la portée de la politique des NIH/PHS a été élargie et les établissements sont désormais tenus de publier sur un site web accessible au public des informations sur les intérêts financiers significatifs des chercheurs principaux ou clés qui bénéficient d'un financement (1).

L'importance des politiques institutionnelles en matière de conflits d'intérêts a également été soulignée dans les universités canadiennes à la suite de l'introduction de lignes directrices en 2011 par les trois conseils de financement fédéraux (CRSNG, IRSC, CRSH). Le Cadre de référence des trois organismes *: Conduite responsable de la recherche* (TAF) (2) stipule que les chercheurs qui reçoivent des fonds des conseils de financement fédéraux doivent « gérer de manière appropriée tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, conformément à la politique de l'établissement en matière de conflits d'intérêts dans la recherche ». Cette exigence s'applique aux chercheurs dans tous les domaines, y compris les sciences humaines et sociales, les sciences de la santé, les sciences naturelles et l'ingénierie. En outre, la 2e édition de l'*Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains* (EPTC2) (3) stipule que « les établissements doivent élaborer et mettre en œuvre

des politiques en matière de conflits d'intérêts, y compris des procédures visant à identifier, éliminer, réduire au minimum ou gérer d'une autre manière les conflits d'intérêts susceptibles d'influer sur la recherche ». (3) La gestion des conflits d'intérêts est donc devenue la responsabilité de tous les chercheurs universitaires et de leurs établissements d'accueil. Les établissements qui ne se conforment pas à ces diverses lignes directrices (ex. : en l'absence de politiques et de procédures appropriées ou en autorisant des pratiques contraires à l'éthique) s'exposent à des sanctions pouvant aller jusqu'au gel ou au retrait de *toutes leurs* subventions fédérales (et provinciales), jusqu'à ce qu'ils se conforment à nouveau aux lignes directrices.

Il est compréhensible que les établissements de recherche canadiens — et en particulier les universités — ont été soumis à une forte pression pour élaborer ou mettre à jour leurs politiques en matière de conflits d'intérêts. Cette pression s'étend également aux politiques relatives à l'intégrité académique et à l'éthique de la recherche (ou conduite responsable de la recherche), de manière plus générale (4). Pourtant, les études sur les politiques en matière de conflits d'intérêts des établissements canadiens ont montré une grande variabilité dans le contenu, la structure et la qualité de ces politiques, en particulier par rapport à leurs homologues américains (5-8). Il est donc d'autant plus important que les politiques nouvelles ou mises à jour s'orientent vers « l'état de l'art » tel qu'il est présenté dans la littérature scientifique et suivent les « meilleures pratiques » de la communauté universitaire (9), tout en acceptant la diversité fondée sur des réalités contextuelles spécifiques. Enfin, pour qu'une politique soit efficace, elle doit être soutenue par des structures de gouvernance (procédures, lignes directrices, formulaires, etc.), des initiatives de transfert de connaissances visant à sensibiliser et à susciter l'adhésion des parties prenantes. Elle doit également être mise en œuvre par le personnel concerné (personnel, administrateurs, comités, etc.), qui est ensuite tenu responsable et imputable.

Un certain nombre de questions doivent être abordées lors de la formulation d'une nouvelle politique en matière de conflits d'intérêts (ou de la mise à jour d'une politique existante) : Comment les conflits d'intérêts doivent-ils être définis et identifiés ? Qui doit déclarer des conflits d'intérêts ? Quelle est la meilleure méthode ou le meilleur processus pour gérer les conflits d'intérêts ?

Il n'est pas surprenant que les politiques universitaires en matière de conflits d'intérêts diffèrent considérablement en termes de contenu et de style (10), et qu'elles abordent ces questions de différentes manières. Par exemple, des études ont montré que les politiques en matière de conflits d'intérêts pour la recherche clinique varient considérablement dans la détermination des types de situations à inclure (ex. : financière, personnelle, idéologique), ainsi que dans les approches de gestion des conflits d'intérêts (ex. : collecte des formulaires de déclaration, déclaration aux participants à la recherche, déclaration lors de la publication des résultats de la recherche) (6,11,12).

La formulation efficace de politiques et de procédures universitaires en matière de conflits d'intérêts est également un exercice complexe. Elle implique une prise en compte minutieuse des idéaux éthiques et des réalités institutionnelles (structures administratives, autres politiques, culture institutionnelle). Dans l'idéal, l'élaboration d'une politique impliquerait un processus approfondi et itératif de rédaction, d'évaluation, de test et de reformulation (13). Bien que ce processus puisse être long et coûteux, il devrait s'agir d'une mesure préventive et donc d'un investissement digne d'intérêt. La simple adoption d'une politique en matière de conflits d'intérêts qui n'est pas correctement adaptée au contexte peut sembler être une solution rapide, mais elle ne favorise pas les objectifs fondamentaux

en matière de conflits d'intérêts. Ceux-ci comprennent la réduction des biais, la protection des participants humains et la confiance du public dans la recherche. Pour qu'une politique en matière de conflits d'intérêts soit « réussie », nous soutenons qu'elle doit 1) être acceptée par les membres de l'université, et non simplement imposée ; et 2) être rendue opérationnelle grâce à des procédures claires, de manière à ce que les problèmes de conflits d'intérêts soient (et soient perçus comme étant) traités de manière efficace. Notre expérience suggère fortement que si ces deux critères ne sont pas remplis, la politique en matière de conflits d'intérêts risque d'être ignorée. Étant donné la variété et le nombre de disciplines, de départements et d'unités administratives qui composent une université, la formulation d'une politique en matière de conflits d'intérêts (et de ses procédures associées) répondant à ces normes constitue un défi de taille.

Ce défi a été relevé par le Groupe de recherche sur les conflits d'intérêts (GRCI) de l'Université de Montréal (Québec, Canada) au cours de l'été 2012. Nous menions des recherches sur les politiques en matière de conflits d'intérêts depuis 2005, y compris des analyses et des critiques de la politique institutionnelle existante (10,13). Dans ce chapitre, nous présentons une vue d'ensemble du processus d'élaboration de la politique que nous avons adopté, nous discutons des principales questions de politique qui ont été soulevées au cours de ce processus et nous expliquons nos décisions. Nous présentons également le projet final qui a été soumis à l'administration de l'université en 2012. Pour diverses raisons — principalement liées à la difficulté de modifier des politiques de haut niveau et de changer la culture institutionnelle — notre projet de politique n'a pas été retenu. La politique en matière de conflits d'intérêts existante a été légèrement modifiée et l'accent a été mis sur l'amélioration de certaines procédures afin de renforcer l'application des pratiques de gestion des conflits d'intérêts. Au cours des deux années suivantes, notre groupe a contribué à l'élaboration de nouvelles procédures (c'est-à-dire des directives d'application détaillées) afin de rendre la politique existante plus opérationnelle. Nous avons également rédigé un formulaire de déclaration actualisé (qui comprenait une définition claire des conflits d'intérêts) et des outils pédagogiques destinés à sensibiliser la communauté universitaire aux conflits d'intérêts. Enfin, une série de séances de formation a été organisée à l'intention des administrateurs et des membres des comités responsables des conflits d'intérêts, afin d'amorcer un changement de culture au sein de l'institution concernant la gestion des conflits d'intérêts. Un résumé de ce travail sera présenté à la fin du chapitre.

Bien que notre projet initial de politique n'ait pas été mis en œuvre par l'université, nous considérons que la recherche et les arguments utilisés pour justifier notre politique sont essentiels à une gestion efficace des conflits d'intérêts et peuvent donc servir d'exemples à d'autres institutions universitaires souhaitant mettre à jour leurs politiques et procédures. Plus précisément, notre projet de politique est innovant parce qu'il fournit des déclarations de haut niveau qui communiquent la raison d'être de la politique et les directives d'une manière suffisamment générale pour s'appliquer à une diversité de situations de conflits d'intérêts. Nous avons également adopté une approche consistant à énoncer des principes et à fournir des articles connexes afin de relever un certain nombre de défis majeurs, c'est-à-dire d'être significatif pour de nombreuses réalités contextuelles diverses et de traiter les conflits d'intérêts à la fois institutionnels et individuels. Cette approche « inspirationnelle » plutôt que « légaliste » a également été pensée comme une pièce d'un vaste programme d'éducation et de sensibilisation. L'objectif était d'assurer l'applicabilité de la politique, de même que de participer à un processus de changement de culture au sein de l'institution. Il convient de noter que le projet de politique a été adapté aux besoins particuliers et au contexte institutionnel de l'Université de Montréal, un établissement de langue française et

l'une des plus grandes universités de recherche du Canada, qui compte plus de 70 000 membres, dont des étudiants, des professeurs, des chercheurs et du personnel administratif. Le projet de politique et les procédures qui l'accompagnent (directives d'application) ont été rédigés en français et conçus pour répondre aux situations de conflits d'intérêts qui se produisent dans un établissement à forte intensité de recherche (voir les projets de politique présentés dans les annexes 1 et 2). Nous avons rédigé une version anglaise du projet de politique, suivie d'un texte expliquant brièvement le contenu, la structure et le raisonnement sous-jacent à chaque section. Il est évident que d'autres institutions devront adapter notre projet de politique (et notre approche) pour répondre à leurs propres préoccupations et contextes (institutionnels, nationaux, etc.). Ainsi, bien que nous ne prétendions pas que notre approche de la gouvernance des conflits d'intérêts (projet de politique, procédures, etc.) puisse ou doive être adoptée « telle quelle », nous pensons que l'approche que nous avons utilisée, ainsi que la structure de la politique et les ressources éducatives associées, peuvent être utiles à d'autres institutions.

Considérations initiales

Dès le départ, nous avons estimé que de nombreux problèmes de conflits d'intérêts résultent de malentendus ou de la méconnaissance des lignes directrices et des procédures institutionnelles existantes, ce qui est en partie attribuable à la mise en œuvre de politiques trop complexes et à un manque d'activités de sensibilisation (14,15). Bien qu'il puisse arriver que certains conflits d'intérêts soient volontairement ignorés par mauvaise foi ou par un comportement conscient contraire à l'éthique, ces situations constitueraient vraisemblablement une minorité de cas. Dans son article sur les conflits d'intérêts dans les services financiers, Boatright (16) évoque trois obstacles principaux à la régulation parfaite ou, dans notre cas, à l'élaboration de politiques : 1) la *complexité* (l'incapacité de réglementer dans des situations complexes) ; 2) la *contingence* (les situations imprévues) ; 3) l'*incertitude* (des cas peuvent être prévus, mais que l'on ne sait pas exactement comment procéder). Bien qu'il existe de nombreuses réglementations institutionnelles dans les établissements universitaires, la complexité, la contingence et l'incertitude restent des facteurs omniprésents qui doivent être pris en compte en permanence dans la gestion des conflits d'intérêts.

Un autre problème récurrent relevé dans la littérature est la conviction chez de nombreuses personnes qu'elles peuvent gérer leurs propres conflits d'intérêts ; par conséquent, elles peuvent choisir de ne pas déclarer leur situation à leurs pairs ou à leurs supérieurs. Dans une certaine mesure, ce phénomène peut en partie s'expliquer par une connotation négative largement répandue attribuée aux situations de conflits d'intérêts, de sorte que les individus confondent souvent les conflits d'intérêts avec un aveu de corruption ou de fraude (17). Plus précisément, dans le domaine des sciences de la santé, où les conflits d'intérêts ont été examinés de près, les universitaires peuvent souvent penser que les conflits d'intérêts sont le résultat d'une « mauvaise » décision sur le plan moral Ils peuvent ainsi être interprétés comme indiquant un comportement contraire à l'éthique (18). Cette perception négative est en grande partie le résultat de scandales très médiatisés impliquant une mauvaise gestion des conflits d'intérêts. Par exemple, la mauvaise gestion des conflits d'intérêts financiers dans les partenariats université-industrie a montré que les intérêts privés peuvent influencer indûment la recherche, accroître les biais et, en fin de compte, nuire aux participants humains, comme l'illustrent par exemple les affaires Nancy Olivieri et David Healy à l'Université de Toronto (19). La couverture médiatique de ces situations de conflits d'intérêts a érodé la confiance du public dans l'intégrité de la recherche et des institutions universitaires (11).

En rédigeant notre politique, nous avons tenu à préciser qu'il n'y a rien d'intrinsèquement répréhensible à se trouver en situation de conflit d'intérêts s'il est correctement géré ; en fait, certaines configurations institutionnelles rendent parfois les conflits d'intérêts probables, voire inévitables (20). Le simple fait que l'industrie soutienne financièrement la recherche — comme c'est souvent le cas dans de nombreux essais cliniques — peut inciter les chercheurs à favoriser les intérêts de leurs bailleurs de fonds pour garantir un financement futur. Toutefois, de nombreuses méthodes peuvent être utilisées pour gérer les conflits d'intérêts, comme la réplication des résultats par un tiers ou la conclusion de contrats à long terme avec l'industrie qui ne sont pas basés sur les résultats. Notre objectif était de concevoir une politique — ainsi que des directives d'application associées (ex. : des procédures) — qui serait à la fois utile et constructive afin que les conflits d'intérêts puissent être gérés au lieu d'être stigmatisés ou ignorés. Plus précisément, la politique devrait 1) aider les membres de la communauté universitaire à mieux comprendre les situations ou conditions typiques dans lesquelles les conflits d'intérêts se produisent ; 2) distinguer les différents types de conflits d'intérêts et leur gravité ; et 3) déterminer les réponses et mécanismes appropriés (ex. : la déclaration, le retrait ou l'évitement).

Nous avons envisagé deux approches complémentaires : une approche légaliste, caractérisée par une structure concise, rigide et un langage technique ; et une approche plus descriptive et inspirationnelle, visant à encourager la résolution des problèmes sur la base de principes et d'une culture éthique solide (10). La politique de l'Université de Montréal, en vigueur depuis 1993 (mise à jour en 2009), s'inscrit dans la première approche et, bien qu'elle soit concise et directe, le langage est parfois difficile d'accès et tend à être étroitement axé sur les obligations et les prescriptions; cela est évident dans le titre de la politique actuelle, c'est-à-dire « Règlement sur les conflits d'intérêts ». En nous appuyant sur les points forts des styles légaliste et inspirationnel, nous avons élaboré une politique en matière de conflits d'intérêts qui aiderait les individus à gérer les conflits d'intérêts sans pour autant se concentrer uniquement sur des règles déontologiques strictes. En conséquence, nous avons opté pour un style relativement concis et non technique, basé sur des principes fondamentaux et une série d'articles prescriptifs qui offrent des conseils pratiques et des solutions efficaces. Nous avons estimé qu'il était essentiel de fournir une compréhension claire et suffisamment complète des conflits d'intérêts afin que la communauté universitaire (ex. : les professeurs, les administrateurs, le personnel enseignant, les étudiants) et l'université en tant qu'institution puissent s'acquitter de leurs obligations éthiques.

Afin d'éviter la création d'une politique trop longue et compliquée, nous avons proposé que les éléments susmentionnés soient organisés en trois documents distincts, mais interdépendants. Il s'agit : 1) d'une *politique centrale de conflits d'intérêts* (un document comprenant des principes et des lignes directrices normatives), 2) des *directives d'application* (un document décrivant les procédures de gestion des conflits d'intérêts), et 3) du *matériel pédagogique* (exemples, outils de formation). Outre la définition des conflits d'intérêts et la publication de directives, une initiative politique doit expliquer clairement les principes clés et fournir des procédures de gestion utiles. Ces dernières doivent inclure des approches permettant d'éviter les conflits d'intérêts dans la mesure du possible et d'atténuer les conflits d'intérêts qui se produisent ou qui sont inévitables. Les procédures doivent également rester aussi génériques que possible afin de s'adapter aux divers contextes de l'enseignement universitaire, de la recherche et de la gestion administrative. Ce chapitre se concentre principalement sur le contenu du projet de politique centrale, qui a été achevé en juin 2012. Nous présenterons également brièvement les autres éléments nécessaires à une gouvernance

efficace des conflits d'intérêts, à savoir les directives d'application (21), les structures administratives et le matériel pédagogique, qui ont été élaborés entre 2012 et 2014.

L'Université de Montréal étant un grand établissement avec de nombreuses disciplines et contextes départementaux différents (ex. : sciences humaines, sciences sociales, sciences appliquées, ingénierie, sciences de la santé), nous avons décidé qu'une structure décentralisée pour la gestion des conflits d'intérêts était la plus appropriée ; cette mesure a été mise en œuvre par l'université. Inversement, dans une institution plus petite, d'autres mécanismes plus centralisés peuvent être considérés comme mieux adaptés. Par structure décentralisée, nous entendons que la gestion des conflits d'intérêts est une responsabilité locale d'abord, gérée au niveau des départements ou des unités administratives. Outre les comités de conflits d'intérêts locaux, la gestion des conflits d'intérêts pourrait également être intégrée dans d'autres structures (ex. : dans les comités permanents pour les concours de bourses, les assemblées départementales) et utiliser les structures hiérarchiques existantes (chefs de département ou d'unité, doyens, etc.). Un comité central de gestion des conflits d'intérêts a été créé et assume la responsabilité générale de l'application de la politique centrale en matière de conflits d'intérêts, de la mise en œuvre des directives, du soutien des activités éducatives, et sert également de lieu d'audition pour les cas qui n'ont pas pu être résolus ou gérés en aval de la chaîne de responsabilité administrative. Ce comité central communique également avec les comités, les départements ou les facultés et les conseille sur la manière d'aborder les questions de conflits d'intérêts dans leurs propres procédures ou lignes directrices au niveau de l'unité, afin qu'elles soient conformes à la politique centrale en matière de conflits d'intérêts. Cette approche combine le respect d'une politique centrale et l'application et la résolution flexibles des conflits d'intérêts au moment et à l'endroit où elles se présentent.

Première étape : définition et préambule

À la recherche d'une définition « idéale »

Définir clairement ce que l'on entend par conflit d'intérêts est un élément clé de toute politique en matière de conflits d'intérêts (22); par conséquent, nous avons accordé beaucoup d'attention à la rédaction d'une définition claire et pertinente dans le contexte de l'Université de Montréal. Nous avons commencé par examiner les diverses définitions des conflits d'intérêts utilisées dans la littérature universitaire, ainsi que celles figurant dans les politiques des universités et les codes de déontologie professionnels. Pour certains chercheurs, comme Erde (23), les conflits d'intérêts sont interprétés de manière si vague ou si large qu'ils ne peuvent être définis avec suffisamment de précision ou de détails pour être utiles ou appliqués de manière pratique. Brody appuie la théorie d'Erde lorsqu'il mentionne que « le terrain moral sur lequel portent les conflits d'intérêts est vaste et varié, de sorte que le concept doit être considéré comme un guide topographique général et non comme une définition précise » (22, p. 24). Lorsque les conflits d'intérêts font l'objet d'une réflexion intellectuelle ou philosophique, une interprétation plus large sans contraintes de définition peut être souhaitable. Mais dans le cadre de l'élaboration d'une politique universitaire, le champ d'application doit être limité aux aspects propres au contexte universitaire, à savoir l'enseignement, la recherche, la valorisation de la recherche et les tâches administratives. En outre, une politique normative énonçant des lignes directrices claires doit être suffisamment claire pour être comprise et appliquée dans tous les domaines d'activité de l'université, à moins que l'on n'opte pour des politiques en matière de conflits d'intérêts multiples pour couvrir ces différentes activités (ex. : pour les étudiants, pour les professeurs, pour les administrateurs).

Certaines définitions des conflits d'intérêts trouvées dans la littérature ne sont pas nécessairement adaptées à tous les contextes universitaires. Par exemple, dans le contexte d'une entreprise ou du secteur public, le conflit d'intérêts peut être défini comme « une situation dans laquelle une personne a un intérêt privé ou personnel suffisant pour sembler influencer l'exercice objectif de ses fonctions officielles en tant que fonctionnaire, employé ou professionnel » (20, p. 58). Bien que cette définition soit claire, elle ne s'applique pas, par exemple, à un étudiant qui n'est ni un employé ni un professionnel. En outre, elle ne tient pas compte du risque associé aux situations de conflits d'intérêts. Ce risque peut inclure un biais dans la recherche, un préjudice pour les participants à la recherche ou une menace pour la réputation d'un membre de l'université (ex. : un étudiant, un professeur, un administrateur) ou pour l'université dans son ensemble. Cette recherche de définitions nous a amenés à examiner et à comparer les politiques en matière de conflits d'intérêts d'autres universités canadiennes. Notre première observation a été que les intérêts de l'institution étaient souvent au centre des préoccupations et que ceux de ses membres étaient soit minimisés, soit tout simplement ignorés. Si les membres ne comprennent pas ce que sont les conflits d'intérêts, ni les problèmes ou les conséquences pour eux-mêmes — ainsi que pour l'institution — d'une absence de gestion des conflits d'intérêts, ils risquent d'adopter un comportement inapproprié ou contraire à l'éthique. Nous voulions que notre projet de politique permette à l'institution et à ses membres, à la fois individuellement et collectivement, de comprendre les avantages d'une gestion efficace des situations de conflits d'intérêts.

Une définition des conflits d'intérêts mieux adaptée au contexte de la recherche universitaire canadienne figure dans l'EPTC2 (3) susmentionné.

> Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque des activités ou des situations placent une personne ou une institution dans une situation de conflit réel, potentiel ou perçu entre les devoirs ou les responsabilités liés à la recherche et des intérêts personnels, institutionnels ou autres. Ces intérêts comprennent, sans s'y limiter, les intérêts professionnels, commerciaux ou financiers de l'institution ou de la personne, des membres de sa famille, de ses amis ou de ses associés professionnels anciens, actuels ou potentiels (3).

Ce dernier étant le document central régissant l'éthique de la recherche au Canada dans le contexte universitaire, nous avons utilisé sa définition des conflits d'intérêts comme point de départ. Cependant, comme l'EPTC2 s'applique principalement à la recherche avec des participants humains, nous avons dû élargir la définition afin qu'elle puisse s'appliquer à tous les membres de l'université impliqués dans la recherche (qu'il s'agisse de participants humains ou d'animaux), dans l'enseignement et dans l'administration. Nous avons donc remplacé le terme « recherche » par « les tâches ou responsabilités liées à leur statut ou à leur fonction ». Cette formulation plus large reconnaît que si les membres de l'université — par exemple les étudiants, les chercheurs, les professeurs, les assistants d'enseignement, les assistants de recherche, les professionnels, le personnel administratif — disposent d'une grande liberté pour poursuivre leurs intérêts, ils ont également une grande variété de devoirs et de responsabilités et, par conséquent, les types de conflits d'intérêts auxquels ils sont confrontés peuvent être très différents.

En outre, pour éviter toute confusion et simplifier la définition, nous avons supprimé les références aux conflits d'intérêts « réels, potentiels et apparents », car ces termes donnent lieu à des malentendus et à des controverses dans la littérature. Par exemple, certains auteurs ont affirmé que les conflits d'intérêts potentiels peuvent devenir réels sans que l'individu en

soit nécessairement conscient, de sorte que la différence entre les conflits d'intérêts potentiels et réels devient floue dans la pratique (24). En outre, bien qu'apparemment moins grave qu'un conflit d'intérêts réel, un conflit d'intérêts apparent peut être tout aussi préjudiciable à la réputation d'une personne ou d'une institution, en raison de la perte de confiance associée à un conflit d'intérêts même « seulement apparent ».

En ce qui concerne la dernière partie de la définition de l'EPTC2, nous craignions que le lecteur ne considère les exemples de conflits d'intérêts comme exhaustifs, ce qui conduirait à une approche de type « liste de contrôle » pour comprendre et gérer les conflits d'intérêts, c'est-à-dire que seuls les exemples énumérés seraient considérés comme problématiques et que les situations non énumérées ne seraient pas perçues comme des conflits d'intérêts. Nous avons recherché dans la littérature d'autres types d'intérêts susceptibles d'entrer en conflit avec les devoirs ou les responsabilités des membres de l'université et avons donc inclus les intérêts politiques, religieux ou idéologiques (25,26). Conscients de l'importance de disposer d'exemples plus détaillés, nous avons prévu de présenter et de discuter divers exemples de conflits d'intérêts et leurs méthodes de gestion dans la documentation accompagnant la politique centrale, c'est-à-dire les procédures, les lignes directrices et les ressources éducatives.

Enfin, nous avons voulu souligner dès le départ — dans la définition elle-même — les risques et les conséquences pratiques auxquels les membres peuvent être confrontés s'ils ne gèrent pas les conflits d'intérêts; la responsabilité de la gestion des risques liés aux conflits d'intérêts est également abordée dans la formulation des principes fondamentaux de la politique. Nous avions envisagé d'utiliser la notion de manque d'objectivité comme risque principal, mais pour de nombreux chercheurs — en particulier dans le domaine des sciences sociales et humaines — l'« objectivité » est souvent liée à une vision positiviste contestée de la science. Bourdieu, par exemple, soutient que nous devons reconnaître que nous sommes influencés par nos propres intérêts; nier ces influences ne fait que les enfouir dans notre subconscient, la réflexivité est donc essentielle (27). Nous devons réfléchir à nos propres intérêts dans notre contexte social (famille et travail) afin de comprendre les raisons qui motivent ou influencent nos jugements ou nos décisions. Dans le projet de politique en matière de conflits d'intérêts, nous avons voulu promouvoir l'autoréflexion et la prise de conscience en tant qu'éléments clés, afin que les membres de l'université puissent mieux identifier les conflits d'intérêts qui se présentent dans leurs contextes particuliers. L'identification est une première étape essentielle avant d'évaluer dans quelle mesure certains intérêts peuvent constituer un risque pour l'intégrité de la recherche, de l'enseignement ou des fonctions administratives.

Nous avons proposé la définition suivante du conflit d'intérêts :

> Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque, dans le cadre d'activités, les intérêts d'une personne ou d'une institution entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou à ses fonctions. Ces intérêts comprennent les intérêts commerciaux, financiers, idéologiques, religieux ou politiques liés à l'institution ou à l'individu, aux membres de sa famille, à ses amis ou à ses associés, qu'ils soient passés, présents ou futurs. Ces conflits risquent d'altérer le jugement d'un membre et peuvent par conséquent avoir un effet négatif sur la confiance (du public et des membres de l'université) à l'égard de l'institution et de ses membres.

Élaboration d'un préambule

En règle générale, un préambule présente les objectifs et la philosophie qui sous-tendent les énoncés de politique générale. Inspirés par la structure de l'EPTC2, nous avons décidé de présenter dans le préambule des principes généraux pertinents pour le contexte universitaire,

puis d'inclure des principes opérationnels dans le corps de la politique. Les deux ensembles de principes sont liés et visent à promouvoir une approche éthique dans la mise en œuvre des futures procédures de gestion des conflits d'intérêts. L'établissement de principes et de lignes directrices dans un contexte organisationnel est un moyen d'encourager les membres à rechercher des valeurs communes (28).

Incontestablement, les conflits d'intérêts peuvent nuire à l'université en tant qu'institution, et il convient d'y remédier. Par conséquent, nous avons décidé de conserver le principe de protection de l'impartialité et, par extension, de la crédibilité et de la réputation, mais de l'appliquer plus généralement aux membres individuels, à l'université et à la conduite de l'enseignement et de la recherche. Agir de manière transparente a également été identifié comme un principe important dans la gestion des situations de conflits d'intérêts, ce qui est largement reconnu dans la littérature et dans d'autres politiques qui réglementent les conflits d'intérêts (ex. : l'EPTC2). L'application de ce principe présente toutefois quelques défis intéressants. Bien que nous soyons d'accord sur le fait qu'il devrait y avoir un processus transparent pour traiter les cas de conflits d'intérêts (également recommandé dans l'EPTC2), nous n'étions pas convaincus qu'il serait approprié de suivre l'approche des NIH consistant à exiger une divulgation publique dans les cas de conflits d'intérêts à caractère financier important (1). En outre, comme l'expliquent Cain, Loewenstein et Moore (29,30), la recherche empirique montre que ceux qui sont parties aux déclarations (ex. : les membres d'un comité, le grand public) peuvent avoir du mal à écarter les conseils de sources potentiellement biaisées dans les situations de conflit d'intérêts. Une personne déclarant un conflit d'intérêts peut penser que le public ne tient pas compte de ses recherches plus que ce n'est le cas en réalité, et peut même exagérer les résultats pour faire passer son message, créant ainsi davantage de biais. D'autres peuvent penser que la déclaration constitue une sorte de « licence morale », en vertu de laquelle l'obligation ou la responsabilité de surveiller et d'évaluer leurs propres intérêts et leurs éventuels conflits d'intérêts est moindre puisqu'ils ont déjà fait leur devoir en déclarant leurs informations. Il peut donc être inapproprié de se fier à la déclaration comme seul ou principal mécanisme de gestion des conflits d'intérêts, comme l'indiquent clairement les rédacteurs de PLoS dans leur article intitulé « Does conflict of interest disclosure worsen bias? » (31). Critiques à l'égard de la déclaration des conflits d'intérêts de 70 % des auteurs ayant contribué au Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux (DSM), les rédacteurs affirment que « l'importance et la confiance excessives accordées aux politiques de déclaration sont exactement ce qui fait que le véritable problème des conflits d'intérêts n'est pas abordé » (31).

Confrontés aux limites de la déclaration, nous avons réfléchi à d'autres moyens de traiter les conflits d'intérêts dans l'université. Dans le préambule, nous avons indiqué qu'une situation doit être déclarée dès le départ à un comité ou à un supérieur qui est en mesure de gérer de telles situations. Comme le notent Chugh, Bazerman et Banaji (24), une personne seule peut avoir des difficultés à évaluer ses conflits d'intérêts et les différents risques et préjudices qui peuvent en découler. Lorsque les gens sont trop proches d'une situation, ils peuvent sous-estimer ou refuser de reconnaître (volontairement ou inconsciemment) diverses influences ; par conséquent, leur jugement sera plus subjectif et parfois biaisé. Lorsque les individus commencent à discuter de leurs conflits d'intérêts avec leurs pairs ou leurs supérieurs, cela ouvre la discussion à d'autres points de vue et à d'autres perspectives qui peuvent en fin de compte être utiles dans la gestion des conflits d'intérêts, en promouvant une recherche plus impartiale, ce qui est une responsabilité centrale dans le domaine scientifique. Pour faciliter la discussion sur les conflits d'intérêts, l'institution doit fournir une formation et un soutien permettant aux individus de comprendre et d'identifier les conflits d'intérêts, puis d'assumer

la responsabilité de leur gestion. Nous avons donc décidé que la responsabilité de l'université et de ses membres en matière de gestion des conflits d'intérêts devait être introduite dès le début de la politique, c'est-à-dire dans le préambule.

Préambule (proposé)
Pour mener à bien sa mission d'enseignement, de recherche et d'administration, l'Université de Montréal en tant qu'institution et ses membres individuels sont responsables de la gestion de leurs conflits d'intérêts. Les conflits d'intérêts sont des situations dans lesquelles les intérêts privés d'un membre (ou de ses proches et associés) et les devoirs et responsabilités liés à son statut ou à sa fonction entrent en conflit. Dans de telles situations, il existe un risque que les intérêts privés du membre de l'institution compromettent l'exercice de ses responsabilités ou de celles de l'institution.

Compte tenu de la grande variété d'acteurs qui fréquentent et travaillent à l'Université, ainsi que de la diversité des responsabilités et des obligations liées à leur rôle ou à leur statut, la gestion des conflits d'intérêts est complexe. S'il est attendu que les membres et l'institution aient des intérêts autres que ceux liés à la mission académique, tous doivent procéder à une autoévaluation pour déterminer si ces intérêts peuvent influencer leur jugement et leur prise de décision. Les conflits d'intérêts, ou la simple apparence de conflits d'intérêts, peuvent compromettre la confiance de tiers et donc la réputation de l'université et de ses membres. Toutefois, il convient de reconnaître que certains conflits d'intérêts sont inévitables, ce qui n'implique pas nécessairement que le membre de l'institution manque d'intégrité. La complexité de ces situations exige que l'on apprenne à identifier et à évaluer les situations de conflits d'intérêts ou l'apparence de conflits d'intérêts, afin d'assurer leur bonne gestion dans le meilleur intérêt des membres et de l'institution.

L'objectif de cette politique, outre la gestion des conflits d'intérêts, est de prévenir les effets négatifs associés aux situations de conflits d'intérêts, tels que les biais dans la recherche, le favoritisme ou l'iniquité dans l'enseignement, les pratiques administratives douteuses et la perte de confiance envers les membres ou dans l'institution. L'objectif de la gestion des conflits d'intérêts est 1) de garantir que les décisions ou les jugements des membres de l'institution sont aussi objectifs que possible et respectent les normes d'intégrité académique, 2) de préserver la crédibilité et la confiance envers l'institution et ses membres (de la part du public et des membres de l'institution), et plus généralement dans la recherche, l'enseignement et l'administration de l'université.

L'institution universitaire est financée en grande partie par des fonds publics. Il est donc important de maintenir la confiance du public dans la communauté et dans l'université. Grâce à la confiance du public dans l'université, et au financement qui en découle, les chercheurs peuvent travailler avec une grande indépendance et jouir de la liberté académique. L'excellence de la recherche et de l'enseignement permet la transmission de nouvelles connaissances aux générations futures, tandis que la bonne administration de l'université permet une gestion saine et équitable de l'institution. Dans la mesure où les membres sont responsables du respect des obligations liées à leur rôle ou à leur fonction, les activités et la mission de l'université seront protégées. Toutefois, la confiance envers l'université n'est possible que si l'institution dispose des outils appropriés pour minimiser le risque de préjudice pour les autres, la recherche et l'éducation en raison d'un conflit d'intérêts non géré. L'absence de gestion d'un conflit d'intérêts peut entraver une obligation importante liée à leur rôle de membre de l'université et, à long terme, porter atteinte à la liberté académique et au rôle social de l'université.

Par conséquent, il est nécessaire de protéger l'institution et ses membres avec des outils de gestion appropriés des conflits d'intérêts, afin d'assurer la protection des activités académiques, la réputation de l'université et de ses membres qui contribuent à la recherche, à l'enseignement et à l'administration, et de maintenir la mission de l'université.

L'Université de Montréal s'attend à ce que tous ses membres fassent preuve de jugement afin de promouvoir l'excellence dans la recherche, l'enseignement et les pratiques administratives universitaires. Le bon jugement consiste à formuler des hypothèses fondées sur des faits inductifs

ou déductifs obtenus de la façon la plus désintéressée possible. Bien que l'exercice d'un jugement parfaitement objectif et impartial soit impossible en pratique, cette politique vise à le promouvoir en principe. Un moyen privilégié d'atteindre cet objectif est de promouvoir la solidarité et la collaboration entre collègues qui créent ensemble un environnement équitable pour l'enseignement, la gestion administrative et la recherche qui répond aux critères et aux méthodes établis dans leur discipline ou domaine d'étude. Toute influence indue (non liée à la responsabilité du membre, de l'unité, de la faculté, du comité ou de l'institution elle-même) — qu'elle soit de nature financière, politique, idéologique, familiale ou conjugale (actuelle, passée ou future) — peut nuire à l'objectivité et à l'impartialité des membres de l'institution et doit donc être identifiée, évaluée et, lorsque la situation l'exige, prévenue ou gérée.

Deuxième étape : les principes à l'œuvre

Après l'élaboration du préambule, nous avons discuté de la formulation de la politique elle-même, y compris de son format et de son contenu. Conformément à l'approche adoptée dans l'EPTC2 (3), la politique proposée se compose de sept principes normatifs (accompagnés de descriptions) qui sont articulés autour de douze articles directifs. Cette approche permet de passer facilement de la théorie (principes) à la pratique (articles), avec suffisamment d'explications pour que le lecteur comprenne la raison d'être de chaque principe et de chaque article. Nous estimons que les membres de l'université sont plus enclins à accepter et à adopter des règles et des procédures compréhensibles, cohérentes et justifiables. Les articles seraient ensuite expliqués plus en détail et leur mise en œuvre soutenue par des lignes directrices et des outils de formation.

Les principes et articles suivants constituent le cœur du projet de politique en matière de conflits d'intérêts et viennent immédiatement après le *préambule* et la *définition*.

Responsabilités et obligations des membres académiques
Tous les membres de l'université ont des obligations et des responsabilités écrites ou implicites liées à leur fonction ou à leur statut. De même, l'Université et les différentes facultés et unités doivent honorer leurs responsabilités institutionnelles respectives afin d'assurer un environnement propice à l'enseignement, à l'administration et à la recherche qui fait preuve d'excellence et d'intégrité. L'une des responsabilités des membres de l'Université et de ses différentes unités et facultés est de respecter les règles institutionnelles en matière d'éthique de la recherche, d'intégrité scientifique et de gestion universitaire.

> *Article 1 : Tous les membres de l'université doivent reconnaître les responsabilités liées à leur statut et à leur fonction, la première étant de respecter les règles institutionnelles, y compris la politique relative aux conflits d'intérêts.*
>
> *Article 2 : Les membres de l'université doivent reconnaître les risques liés à tous les types d'influence (économique, politique, idéologique, familiale ou partenariale, etc.) qui peuvent entrer en conflit avec leurs responsabilités et porter atteinte à leur objectivité et à leur impartialité. Ces conflits doivent être identifiés, évalués et, lorsque la situation l'exige, prévenus ou gérés.*

Transparence
Il est essentiel de veiller à ce que les politiques et procédures utilisées par l'université soient transparentes et accessibles. Le simple fait de déclarer ses conflits d'intérêts à son supérieur ou à ses collègues peut également être considéré comme de la transparence, en particulier lorsqu'il est accompagné de procédures institutionnelles qui soutiennent une gestion juste et équitable des conflits d'intérêts. En fonction de la situation et du niveau de risque des conflits d'intérêts, le membre de l'université doit déclarer son conflit d'intérêts à un collègue, à un responsable ou au comité de gestion des conflits d'intérêts de l'université, tel que défini dans les directives

d'application. En outre, la gestion de certains conflits d'intérêts peut nécessiter une déclaration à divers acteurs, tels que les comités d'éthique de la recherche.

Article 3 : La politique en matière de conflits d'intérêts et les directives d'application doivent être transparentes pour le public.

Article 4 : La politique en matière de conflits d'intérêts, ses directives d'application et toute procédure locale de conflits d'intérêts doivent être accessibles à toutes les personnes auxquelles elles s'appliquent, c'est-à-dire aux membres de l'institution. Ces membres doivent signer un document attestant qu'ils ont pris connaissance de ces documents.

Article 5 : Lorsqu'un conflit d'intérêts est identifié, il devient obligatoire de déclarer son existence à une entité reconnue afin d'entamer le processus d'évaluation et de gestion des conflits d'intérêts dans un délai raisonnable.

Article 6 : À la suite de l'évaluation d'un conflit d'intérêts, la divulgation des intérêts à divers acteurs tels que les étudiants, les collègues ou le public peut s'avérer nécessaire (et, dans certains cas, suffisante pour gérer le conflit d'intérêts).

Partage des responsabilités et décentralisation de la gestion des conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts sont souvent causés par des situations ou des contextes dans lesquels l'institution ou les membres individuels sont placés. Ainsi, la responsabilité d'identifier, d'évaluer et de gérer les conflits d'intérêts doit être partagée par l'Université, ses unités, ses facultés et ses membres. Bien qu'il existe une politique centrale sur les conflits d'intérêts à l'Université de Montréal, les membres gèrent les conflits d'intérêts avec leurs supérieurs dans leurs contextes de travail respectifs. Ainsi, les différentes unités, facultés, départements et services sont souvent les mieux placés pour créer et mettre en œuvre diverses procédures visant à assurer l'identification, l'évaluation et la gestion des conflits d'intérêts. Ces entités peuvent considérer qu'un conflit d'intérêts présente un risque élevé pour les participants humains ou pour la réputation de la personne ou de l'institution. Un comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts sera chargé de gérer ces cas à haut risque tout en entendant les appels qui ne peuvent être gérés par les unités, ainsi que les cas de conflits d'intérêts institutionnels. Le comité sera également chargé de veiller à la bonne interprétation des directives d'application liées à cette politique.

Article 7 : Les unités académiques ou administratives élaborent des procédures permettant l'identification, l'évaluation et la gestion des conflits d'intérêts, en tenant compte des particularités inhérentes à leurs fonctions et responsabilités au sein de l'institution.

Article 8 : Le Comité de gestion des conflits d'intérêts de l'université est chargé de traiter les cas de conflits d'intérêts présentant un risque particulièrement élevé, d'entendre les cas d'appel qui ne peuvent être gérés par les unités et les cas de conflits d'intérêts institutionnels. Le comité doit également veiller à la bonne interprétation des directives d'application relatives à cette politique.

Solidarité dans l'identification, l'évaluation et la gestion des conflits d'intérêts

Lorsque les gens sont trop proches d'une situation, ils peuvent soit sous-estimer le conflit d'intérêts, soit simplement ignorer son existence. En d'autres termes, sans un certain degré de détachement par rapport à la situation, le jugement peut devenir plus subjectif et l'analyse objective est difficile. Dans ces cas, l'assistance d'un supérieur, un collègue ou un autre tiers est souvent nécessaire pour évaluer le conflit d'intérêts de manière plus objective. Dans la pratique, il est demandé aux membres académiques de déclarer la situation puis, en collaboration avec un supérieur ou un collègue, d'évaluer le(s) conflit(s) afin de trouver une méthode de gestion appropriée. Pour comprendre et évaluer les influences des conflits d'intérêts, il faut poser des questions. La gestion des conflits d'intérêts sera beaucoup plus efficace et bénéfique pour les membres de l'université s'ils jouent un rôle actif dans la recherche d'une stratégie de gestion adaptée aux circonstances et au niveau de risque encouru.

Article 9 : En général, la gestion des conflits d'intérêts se fera par le biais d'une collaboration entre le directeur/collègue et le membre de l'université concerné par le conflit d'intérêts. Dans les situations à haut risque, la gestion des conflits d'intérêts peut inclure le Comité de gestion des conflits d'intérêts de l'université. Cette collaboration entre les différentes parties est essentielle pour faciliter l'analyse du risque lié à la situation de conflit d'intérêts.

Protection de la réputation des individus et de l'institution

Une mauvaise gestion des conflits d'intérêts peut avoir des effets négatifs tels que des préjudices pour les participants à la recherche ou un manque d'objectivité ou d'impartialité de la part des administrateurs, des professeurs et des chercheurs. Ces risques peuvent affecter la recherche scientifique, la gestion des dossiers administratifs ou des dossiers des étudiants, les services d'approvisionnement ou l'éducation dans son ensemble. Les situations de conflit d'intérêts peuvent non seulement nuire à la réputation du membre de l'université concerné, mais aussi entacher celle de l'université en tant qu'institution et de l'enseignement en général. La recherche et l'éducation sont beaucoup plus bénéfiques pour la société si la population a confiance dans les méthodes utilisées par les administrateurs, les éducateurs et les chercheurs. La simple suggestion ou l'allusion à un manque d'intégrité (comme dans le cas de l'apparition de conflit d'intérêts) peut nuire à l'image de l'université et de ses membres. Il est essentiel que l'institution et ses membres agissent en tout temps pour promouvoir la réputation de l'Université de Montréal et de ses membres en s'assurant du soutien et de la confiance de ses membres et du public. Par conséquent, même s'il y a apparence de conflit d'intérêts, les membres et l'établissement identifieront, évalueront et géreront la situation de manière à ne pas nuire à la réputation des membres ou de l'établissement.

Article 10 : Afin de maintenir une excellente réputation, l'Université et ses membres doivent s'efforcer de prévenir les situations qui donnent l'apparence d'un conflit d'intérêts. L'identification, l'évaluation et la gestion de l'apparence de conflits d'intérêts doivent prendre en considération les risques liés à ces situations.

Prévention et éducation

Tous les membres de l'institution (y compris ceux qui prennent des décisions au nom de l'institution) doivent être en mesure d'identifier un conflit d'intérêts. L'évaluation et la gestion des conflits d'intérêts doivent être effectuées par le supérieur direct de la personne concernée, qui doit avoir une bonne connaissance de la manière de traiter les conflits d'intérêts, y compris leur identification, leur évaluation et leur gestion. Le comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts de l'Université de Montréal doit créer les outils de formation (matériel pédagogique, cours, apprentissage en ligne, etc.)

Article 11 : Le Comité de gestion des conflits d'intérêts de l'université, en collaboration avec les facultés et les unités, a la responsabilité de fournir une formation continue sur les conflits d'intérêts à tous les membres de l'institution, et de s'assurer que la politique est clairement comprise et que les procédures sont interprétées et appliquées de manière appropriée.

Conséquences du non-respect de la politique en matière de conflits d'intérêts
Tous les membres de l'université doivent respecter la politique relative aux conflits d'intérêts. Si, après avoir bénéficié des ressources nécessaires (politiques, matériel pédagogique) pour identifier et gérer les conflits d'intérêts, un membre ne déclare toujours pas ses conflits d'intérêts ou ne gère pas correctement la situation (selon les normes de cette politique), des conséquences et des sanctions seront envisagées et appliquées si cela est jugé nécessaire. Un membre en situation de conflit d'intérêts doit, dans la mesure du possible, faire preuve de volonté pour résoudre le conflit en question.

> *Article 12 : Chaque membre de l'université doit déclarer ses conflits d'intérêts liées à son statut ou à sa fonction. Le fait de ne pas déclarer un conflit d'intérêts ou de ne pas gérer un conflit d'intérêts peut entraîner des conséquences et des sanctions déterminées par le contrat de travail du membre et le comité de gestion des conflits d'intérêts de l'université.*

Troisième étape : De la politique aux procédures

Comme c'est le cas pour de nombreuses politiques en matière de conflits d'intérêts des universités canadiennes, la politique en vigueur à l'Université de Montréal définit la gestion des conflits d'intérêts comme une activité (généralement l'atténuation des risques par la déclaration) et incorpore des procédures dans la politique principale. Notre projet de politique — présenté ci-dessus en anglais (la version française figure à l'annexe 1) — utilise un cadre de gestion des conflits d'intérêts plus complet, composé de trois étapes différentes : l'identification, l'évaluation et la gestion. Les principes et les articles associés renvoient à des procédures qui seraient ensuite présentées plus en détail dans les documents destinés aux différents membres de l'université (ex. : les étudiants, les chercheurs, les administrateurs et le personnel) (projet de directives d'application à l'annexe 2).

Comme cela est souvent mentionné dans la littérature, il n'est pas réaliste d'attendre des politiques qu'elles règlent ou traitent tous les conflits d'intérêts (32). Les directives d'application et les lignes directrices sont essentielles pour décrire des exemples et des procédures applicables à des cas particuliers, afin d'identifier, d'évaluer et de gérer au mieux les situations de conflits d'intérêts dans divers contextes. Un investissement est également nécessaire pour rendre la politique applicable et opérationnelle afin que les processus, mécanismes et structures de gestion (ex. : les comités) fonctionnent efficacement. Cela nécessite un investissement important (financier et humain) si l'éducation et la prévention sont considérées comme faisant partie de la mise en œuvre de la politique, comme elles devraient l'être. À long terme, cet investissement devrait favoriser une culture de gestion éthique des conflits d'intérêts et de conduite responsable, et ainsi préserver la réputation des membres de l'université et de l'institution.

Comme indiqué dans l'introduction, notre projet de politique a été approuvé par les deux groupes de travail, mais n'a pas été mis en œuvre par l'université. Néanmoins, avec l'étroite collaboration de l'administration de l'université, il a été possible de développer un système plus robuste de gouvernance des conflits d'intérêts. Entre 2012 et 2014, le GRCI a travaillé avec le vice-président des ressources humaines et du développement pour élaborer de nouvelles directives d'application (21), ainsi que des lignes directrices et des procédures qui reflétaient l'esprit de notre projet de politique, mais qui étaient également conformes à la politique en matière de conflits d'intérêts en vigueur à l'université. La structure de gestion décentralisée déjà en place (mais sous-utilisée) à l'université a été renforcée, avec des lignes directrices spécifiques (ex. : un plan de gestion) pour les comités de conflits d'intérêts au niveau du département ou de l'unité (33). Le formulaire de déclaration annuelle des conflits d'intérêts a été entièrement réécrit, en commençant par la définition des conflits d'intérêts

que nous avons proposée, et structuré autour de questions ciblées pour aider les personnes à réfléchir à leurs intérêts, afin que les comités locaux de conflits d'intérêts puissent mieux évaluer ces déclarations (34). Une session de formation de 75 minutes a été élaborée, enregistrée et dispensée à six reprises au printemps 2013 à plus de 300 membres du personnel de l'université (secrétaires de département/d'unité, directeurs, etc.), puis a été intégrée à une formation annuelle proposée aux nouveaux employés (35). Enfin, toutes ces informations ont été compilées sur un site web complet afin de fournir une diversité de ressources (écrites et vidéos) pour aider la communauté universitaire à comprendre les conflits d'intérêts (définitions, exemples) et la manière dont elles doivent être gérées de manière appropriée (procédures pour les différents membres, formulaires, lignes directrices).

Conclusion

L'opportunité de rédiger une nouvelle politique en matière de conflits d'intérêts pour l'Université de Montréal a permis au GRCI de mettre en pratique son expérience académique collective et son expertise analytique dans la critique des politiques en matière de conflits d'intérêts et des processus de gestion. Cette mission pratique nous a donné un aperçu précieux des limites associées aux recommandations présentées dans la littérature académique concernant la gestion des conflits d'intérêts. Nous avons décidé d'aller au-delà d'un simple rôle de critique des politiques en matière de conflits d'intérêts pour développer et promouvoir un nouveau modèle de gouvernance des conflits d'intérêts. L'échec de la mise en œuvre de notre projet de politique a certainement été décevant et a souligné l'importance de tenter une telle entreprise et de reconnaître les limites de ce que l'on peut faire lorsque l'environnement institutionnel n'est pas propice à un changement de politique. Malgré cet « échec » politique, notre étroite collaboration avec le vice-président chargé des ressources humaines et de la planification ainsi que le soutien qu'il nous a apporté nous ont permis de participer activement à l'amorce d'un changement de culture institutionnelle, même s'il reste encore beaucoup à faire pour modifier véritablement le comportement des membres de l'université en ce qui concerne la gestion éthique des conflits d'intérêts. Nous avons été encouragés à développer et à déployer ce que nous pensons être une approche de pointe pour sensibiliser à la manière d'identifier, d'évaluer et de gérer les conflits d'intérêts dans un contexte universitaire. Cette expérience a également stimulé notre intérêt pour l'élaboration de procédures spécifiques de gestion des conflits d'intérêts dans différents contextes, par exemple dans la constitution de jurys de maîtrise et de doctorat (36). Nous espérons que cette présentation d'un projet de politique en matière de conflits d'intérêts et l'approche que nous avons utilisée pour l'élaborer, ainsi que les procédures et ressources ultérieures à l'Université de Montréal, pourront servir de modèle à d'autres chercheurs et institutions cherchant à améliorer leurs mécanismes de gouvernance des conflits d'intérêts et à construire une culture institutionnelle dans laquelle les conflits d'intérêts peuvent être discutés, évalués et gérés de manière appropriée.

Références

1. Department of Health and Human Services. Responsibility of applicants for promoting objectivity in research for which public health service funding is sought and responsible prospective contractors. 42 Part 50 and 42 Part 94. Federal Register. 2011;76(165).
2. Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. Tri-Agency Framework: Responsible Conduct of Research. Ottawa; 2011.

3. Canadian Institutes of Health Research, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, Social Sciences and Humanities Research Council of Canada. Tri-Council Policy Statement: Ethical Conduct for Research Involving Humans. Ottawa; 2014.
4. Schoenherr JR, Williams-Jones B. Early contributions to the evolution of the Canadian scientific integrity system: Institutional and governmental interaction in the policy diffusion process. Canadian Journal of Higher Education. 2016;46(1):57.
5. Rochon PA, Sekeres M, Lexchin J, et al. Institutional financial conflicts of interest policies at Canadian academic health science centres: a national survey. Open Medicine. 2010;4(3):e134-8.
6. Mathieu G, Smith E, Potvin M-J, Williams-Jones B. Conflict of interest policies at Canadian universities and medical schools: some lessons from the AMSA PharmFree Scorecard. BioéthiqueOnline. 2012;1(13).
7. Lo B, Wolf LE, Berkeley A. Conflict-of-interest policies for investigators in clinical trials. New England Journal of Medicine. 2000;343(22):1616-20.
8. Shnier A, Lexchin J, Mintzes B, Jutel A, Holloway K. Too few, too weak: conflict of interest policies at Canadian medical schools. PLoS One. 2013;8(7):e68633.
9. Perlman D. Current regulations, comparison of guidelines, and considerations for policy development. In: Murray TH, Johnston J, editors. Trust and Integrity in Biomedical Research. Baltimore: Johns Hopkins University Press; 2010. p. 217-40.
10. Smith E, Williams-Jones B. Legalistic or inspirational? Comparing university conflict of interest policies. Higher Education Policy. 2009;22(4):433-59.
11. Weinfurt KP, Friedman JY, Dinan MA, et al. Disclosing conflicts of interest in clinical research: views of institutional review boards, conflict of interest committees, and investigators. Journal of Law, Medicine & Ethics. 2006;34(3):581-91.
12. Norris SL, Holmer HK, Burda BU, Ogden LA, Fu R. Conflict of interest policies for organizations producing a large number of clinical practice guidelines. PloS One. 2012;7(5):e37413.
13. Williams-Jones B, MacDonald C. Conflict of interest policies at Canadian universities: Clarity and content. Journal of Academic Ethics. 2008;6(1):79-90.
14. Lipton S, Boyd EA, Bero LA. Conflicts of interest in academic research: Policies, processes, and attitudes. Accountability in Research. 2004;11(2):83-102.
15. Thompson DF. Understanding financial conflicts of interest. New England Journal of Medicine. 1993;329(8):573-76.
16. Boatright J. Conflict of interest in financial services. In: Murray TH, Josephine F. Johnson, editors. Trust and Integrity in Biomedical Research: The Case of Financial Conflicts of Interest. New York, NY: The Hasting Center; 2010. p. 131-48.
17. Williams-Jones B. Beyond a pejorative understanding of conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):1-2.
18. Johnson SH. Five easy pieces: motifs of health law. Health Matrix. 2004;14:131-40.
19. Schafer A. Biomedical conflicts of interest: A defence of the sequestration thesis—learning from the cases of Nancy Olivieri and David Healy. Journal of Medical Ethics. 2004;30(1):8-24.
20. MacDonald C, McDonald M, Norman W. Charitable conflicts of interest. Journal of Business Ethics. 2002;39:67-74.
21. Université de Montréal. Directives d'application du règlement 10.23 sur les conflits d'intérêts de l'Université de Montréal. Montréal, QC; Feb 2014.
22. Brody H. Clarifying conflict of interest. American Journal of Bioethics. 2011;11(1):23-8.

23. Erde EL. Conflicts of interest in medicine: a philosophical and ethical morphology. In: Spece RG, Shimm DS, Buchanan AE, editors. Conflicts of Interest in Clinical Practice and Research. Oxford: Oxford University Press; 1996. p. 12-41.
24. Chugh D, Bazerman MH, Banaji MR. Bounded ethically as a psychological barrier to recognizing conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 74-95.
25. PLoS. PLOS Policy on Declaration and Evaluation of Competing Interests. 2009.
26. Levinsky NG. Nonfinancial conflicts of interest in research. New England Journal of Medicine. 2002;347(10):759-61.
27. Bourdieu P. Science de la science et réflexivité. Paris: Raisons d'agir; 2001.
28. Paine LS. Managing for organizational integrity. Harvard Business Review. 1994;72(2):106-117.
29. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. Coming clean but playing dirtier: The shortcomings of disclosure as a solution to conflicts of interest. In: Moore DA, Cain DM, Loewenstein G, Bazerman MH, editors. Conflicts of Interest: Challenges and Solutions in Business, Law, Medicine, and Public Policy. Cambridge: Cambridge University Press; 2005. p. 104-25.
30. Cain DM, Loewenstein G, Moore DA. The dirt on coming clean: perverse effects of disclosing conflicts of interest. The Journal of Legal Studies. 2005;34(1):1-25.
31. Editors PlM. Does conflict of interest disclosure worsen bias? PLoS Medicine. 2012;9(4):e1001210.
32. Curzer HJ, Santillanes G. Managing conflict of interest in research: some suggestions for investigators. Accountability in Research. 2012;19(3):143-55.
33. Université de Montréal. Directives aux cadres. Déclaration d'intérêts.
34. Université de Montréal. Formulaire de déclaration d'intérêts.
35. Université de Montréal. Les conflits d'intérêts, bien plus qu'une affaire de politique. Déclaration d'intérêts.
36. Williams-Jones B. A procedure for managing conflict of interest when forming thesis juries. BioéthiqueOnline. 2017;6(7).

Annexe 1 : Projet non approuvé de Politique de l'Université de Montréal sur les conflits d'intérêts

Préambule

Pour mener à bien sa mission d'enseignement, de recherche et de saine gestion administrative, l'Université de Montréal en tant qu'entité institutionnelle ainsi que ses membres individuels doivent être responsables de la gestion de leurs conflits d'intérêts (CI), c'est-à-dire les situations qui engendrent un conflit entre les intérêts privés d'un membre (ou de ses proches et associés) et les devoirs et responsabilités liés à son statut ou sa fonction. Une telle situation entraîne un risque que les intérêts privés du membre portent atteinte à l'exercice de ses responsabilités ou celles de l'institution.

Considérant la grande variété des acteurs qui travaillent pour l'université, ainsi que la diversité des responsabilités et obligations propres à leurs fonctions ou statuts, la gestion des conflits d'intérêts s'avère assez complexe. Même s'il est attendu que les membres et l'institution elle-même ont des intérêts autres que ceux liés à la mission universitaire, tous doivent faire une autoévaluation visant à vérifier si ces intérêts pourraient influencer leurs jugements et leur prise de décision. Le conflit d'intérêts, ou la simple apparence de conflit d'intérêts peut nuire à la confiance de tiers et donc à la réputation de l'institution universitaire et de ses membres. Cependant, il faut mentionner que certains conflits d'intérêts sont parfois inévitables et cela ne veut aucunement dire que les membres ou l'institution manquent d'intégrité. La complexité de ces conditions requiert d'apprendre à identifier et évaluer les situations de conflits d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts, afin d'assurer leur bonne gestion dans le meilleur intérêt des membres et de l'institution.

La visée de cette politique aspire, en plus de gérer les conflits d'intérêts, à prévenir les torts liés à des situations telles que, notamment : les biais dans la recherche, le favoritisme ou les injustices dans l'éducation, la gestion administrative douteuse et la perte de la réputation des membres ou de l'institution. La gestion des conflits d'intérêts a donc comme but 1) d'assurer que les décisions ou les jugements des membres et ceux de l'institution soient les plus objectifs possibles et répondent aux normes d'intégrité académique ; 2) de sauvegarder la crédibilité et la confiance dans l'institution et en ses membres (de la part du public et les membres de l'institution), mais aussi, plus généralement, dans la recherche, l'enseignement et l'administration universitaires.

L'institution universitaire est financée en grande partie grâce à des fonds publics. Il est ainsi essentiel de maintenir la confiance du public dans la communauté et l'institution universitaire. En faisant valoir la confiance du public et des fonds qui en découlent, les chercheurs peuvent aujourd'hui travailler de façon autonome et jouir d'une véritable liberté académique. D'ailleurs, un enseignement de qualité permet de propager de nouveaux savoirs aux prochaines générations et la bonne administration de l'université permet la gestion saine de l'institution. Dans la mesure où les membres demeurent responsables de leurs obligations liées à leur statut ou leur fonction, toutes les activités universitaires se trouvent protégées. La confiance dans l'institution universitaire n'est possible et souhaitable que si elle est exempte du risque de porter atteinte à autrui, à la science, à l'enseignement en raison de conflits d'intérêts. Négliger de gérer un conflit d'intérêts peut porter atteinte à une obligation et ainsi, à long terme, porter atteinte à la liberté académique.

Conséquemment, il est nécessaire de doter l'institution de bons outils de gestion des conflits d'intérêts, dans le but de garantir la protection des activités universitaires et de la réputation

de l'institution et de tous ses membres contribuant de près ou de loin à la recherche, l'enseignement, la gestion administrative et la valorisation des activités universitaires.

L'Université de Montréal s'attend à ce que tous ses membres utilisent leur bon jugement, afin de promouvoir l'excellence de la recherche, de l'enseignement et de la saine gestion des affaires universitaires. Avoir un bon jugement implique de faire des présomptions inductives ou déductives basées sur des faits obtenus de manière désintéressée. Bien que l'exercice du jugement objectif et impartial absolu soit en pratique impossible, la présente politique aspire tout de même à en promouvoir le principe. Une voie privilégiée pour atteindre cet objectif est la solidarité entre collègues, confrères et consœurs qui font la promotion neutre et équitable de l'enseignement, de la gestion administrative et de la recherche en respectant les méthodes établies dans leurs disciplines et champs d'action. Toute influence indue, non liée à la responsabilité du membre, d'une unité, d'une faculté, d'un comité ou de l'établissement lui-même, telle que les influences économiques, politiques, idéologiques, familiales ou provenant de partenaires (actuels, passés ou futurs) peut nuire à l'objectivité et à l'impartialité des membres ou de l'institution, et doivent ainsi être identifiées, évaluées et, lorsque la situation l'exige, évitées ou gérées.

Définition d'un conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque des activités ou des situations placent un individu ou une institution en présence d'intérêts (personnels, institutionnels ou autres) tels qu'ils entrent en conflit avec les intérêts inhérents aux devoirs et responsabilités liés à son statut ou sa fonction. Ces intérêts comprennent notamment des intérêts commerciaux, financiers, religieux, politiques ou idéologiques se rapportant à l'institution ou l'individu, les membres de sa famille, ses amis, ou ses associés professionnels, qu'ils soient anciens, actuels ou futurs. Ces conflits risquent d'altérer l'intégrité des décisions prises et ainsi causer des torts et compromettre la confiance du public et des membres de l'Université envers l'institution et ses membres.

Les responsabilités et obligations des membres universitaires

Les membres universitaires ont tous des obligations et des responsabilités, que celles-ci soient écrites ou tacites, liées à leur fonction et leur statut. Pareillement, l'établissement universitaire ainsi que ses diverses unités et facultés doivent honorer leurs responsabilités, afin d'assurer un milieu d'enseignement, de gestion et de recherche qui fait preuve d'excellence et d'intégrité. L'une des responsabilités des membres de l'institution universitaire et de ses différentes unités et facultés est de suivre les règles institutionnelles en matière d'éthique de la recherche, d'intégrité scientifique et de gestion administrative, notamment.

> ***Article 1 :*** *Tout membre universitaire doit reconnaître les responsabilités liées à son statut et sa fonction, la première étant de suivre les règles institutionnelles, ce qui inclue la Politique de gestion des CI.*
>
> ***Article 2 :*** *Les membres universitaires doivent reconnaître les risques de toutes influences (économique, politique, idéologique, familiale ou de partenariat) pouvant entrer en conflit avec leurs responsabilités et nuire à leur objectivité et leur impartialité. Ces conflits doivent être identifiés, évalués et, lorsque la situation l'exige, évités ou gérés.*

La transparence

Il est essentiel de s'assurer que la politique et les procédures utilisées par l'Université soient transparentes. Le simple fait de déclarer ses CI à un supérieur ou à des collègues peut être

considéré comme de la transparence, surtout lorsqu'il est accompagné de procédures institutionnelles de soutien justes et équitables qui prennent au sérieux la gestion des CI. Selon la situation de CI et du niveau de risque encouru, le membre et l'instance appropriée, telle que définie dans les procédures, peuvent déclarer le CI à un collègue, à son directeur ou au Comité universitaire de la gestion des CI. De plus, la gestion de certains CI peut se réaliser par la déclaration du CI à différents acteurs, tels que les étudiants (enseignement), les collègues ou le public (publications).

> ***Article 3 :*** *Cette politique et les directives d'application qui en découlent doivent être transparentes aux yeux du public.*
>
> ***Article 4 :*** *La politique et les directives d'application ainsi que toute procédure locale sur les CI doivent être accessibles à tous les individus auxquels elles s'appliquent, c'est-à-dire aux membres de l'institution. Ces derniers doivent signer un document qui atteste qu'ils ont pris connaissance des textes.*
>
> ***Article 5 :*** *Suite à l'identification d'un CI, il devient obligatoire de le déclarer à une entité reconnue, puis d'entamer un processus d'évaluation et de gestion du CI dans un laps de temps raisonnable.*
>
> ***Article 6 :*** *Suite à l'évaluation d'un CI, le geste de divulgation du conflit aux acteurs, tels que les étudiants, les collègues ou le public peut s'avérer nécessaire (et être suffisant dans certains cas pour en faire une bonne gestion).*

Le partage des responsabilités et décentralisation de la gestion des CI

Les CI sont souvent causés par des situations ou des contextes dans lesquels se trouvent placés des individus ou l'institution. Ainsi, la responsabilité d'identifier, d'évaluer et de gérer les CI doit être partagée par l'Université, les unités, les facultés et les membres. Bien que cette politique soit centrale à l'Université de Montréal, la gestion de la plupart des CI sera réalisée par les membres avec leurs supérieurs dans le contexte du travail de chaque individu. Ainsi, les différentes unités, facultés, départements et services seront souvent les mieux placés pour créer et implanter diverses procédures en mesure de permettre l'identification, l'évaluation et la gestion des CI. Un Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts aura la responsabilité de gérer les cas à risque particulièrement élevé, les cas d'appels qui ne peuvent être gérés par les unités et les cas de CI institutionnels. Ce même comité aura aussi comme responsabilité de s'assurer d'une bonne interprétation des normes d'applications liées à cette politique.

> ***Article 7 :*** *Toute unité académique ou administrative doit développer des procédures visant à permettre l'identification, l'évaluation et la gestion des CI, en considérant les particularités inhérentes à leurs fonctions et responsabilités au sein de l'institution.*
>
> ***Article 8 :*** *Le Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts a la responsabilité de gérer les cas à risque particulièrement élevé, les cas d'appels qui ne peuvent être gérés par les unités et les cas de CI institutionnels. Le comité doit aussi s'assurer de la bonne interprétation et application des normes liées à cette politique.*

La solidarité pour aider l'identification, l'évaluation et la gestion des CI

Lorsque des individus se trouvent trop proches d'une situation, cela peut faire en sorte de sous-estimer les CI ou de les rendre inconscients. En d'autres mots, sans une certaine distance en regard d'une situation, notre jugement peut devenir plus subjectif. Dans ces cas, l'aide d'un cadre ou d'un collègue (ou une autre tierce partie) devient souvent nécessaire pour

évaluer le CI objectivement. En pratique, les membres universitaires sont invités à énoncer la situation pour ensuite, en collaboration avec un supérieur ou collègue, évaluer le(s) conflit(s), afin de trouver une méthode de gestion appropriée. Dans le but de bien comprendre et d'évaluer les influences des intérêts en conflit, des questions doivent être posées. La gestion des CI sera beaucoup plus efficace et profitable aux membres universitaires, s'ils peuvent prendre un rôle actif pour trouver une stratégie de gestion qui soit appropriée aux circonstances et au niveau de risque en jeu.

> ***Article 9 :*** *De façon générale, la gestion des CI se réalisera en collaboration entre les membres universitaires et leurs collègues ou supérieurs. Cette collaboration est essentielle pour initier un échange qui puisse permettre de mieux comprendre les influences des CI ainsi que les risques potentiels qui pourraient leur être imputés.*

La protection de la réputation des individus et de l'institution

Un CI mal géré peut avoir des impacts néfastes, tels qu'un tort aux participants à la recherche, un manque d'objectivité ou d'impartialité des administrateurs, chercheurs et professeurs. À long terme, ces manques peuvent porter atteinte à la recherche scientifique, à la gestion des dossiers administratifs ou étudiants, aux services d'approvisionnement ou à l'enseignement dans son ensemble. Les situations de CI risquent non seulement de nuire à la réputation du membre universitaire touché, mais aussi à celle de l'Université en tant qu'institution ainsi qu'à l'érudition de manière plus large. La recherche et la formation s'avèrent beaucoup plus profitables pour la société si la population a confiance dans les méthodes utilisées par les administrateurs, chercheurs et enseignants. L'apparence même d'un manque d'intégrité (comme l'apparence d'un CI) peut nuire à l'image de l'Université et de ses membres. Il est donc primordial que l'institution et tous ses membres fassent en sorte d'agir en tout temps dans le but de promouvoir l'excellente réputation de l'Université de Montréal en assurant l'appui et la confiance de ses membres et du public. Partant, même les situations où il y a apparence de CI doivent être considérées (identifiées, évaluées et gérées) pour ne pas nuire à la réputation des membres ni de l'institution.

> ***Article 10 :*** *Afin de préserver une excellente réputation, l'Université et ses membres doivent tenter de prévenir les situations qui donnent l'apparence de CI. L'identification, l'évaluation et la gestion de l'apparence des CI se feront en considération des risques encourus par ces situations.*

La prévention et l'éducation

Tous les membres de l'institution (ce qui inclut ceux et celles qui prennent les décisions au nom de l'institution) devraient connaître ce que sont les CI, afin d'être en mesure de les identifier en temps et lieu. L'évaluation et la gestion des CI seront entreprises au moyen d'un cadre qui devrait, *a fortiori,* avoir une bonne connaissance des CI, de leur identification, de leur évaluation et de leur gestion. Le *Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts de l'Université de Montréal* devra ainsi créer des outils de formation (matériel pédagogique, cours, etc.) nécessaires pour assurer cet apprentissage.

> ***Article 11 :*** *Le Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts, en collaboration avec les unités et facultés, a la responsabilité d'assurer une formation continue sur les CI pour tous les membres de l'institution et d'assurer que la politique soit clairement interprétée et que les procédures soient bien assimilées et conformément appliquées.*

Conséquences de ne pas respecter la PCI

La politique sur les CI doit être respectée par tous les membres universitaires; or, après avoir diffusé et promu les ressources mises en place pour contrer les CI, le fait qu'un membre omette de déclarer ses CI ou les déclare sans faire en sorte de gérer adéquatement la situation (selon les normes de la présente politique) peut amener des conséquences et même l'application de sanctions. Le membre qui se trouve en CI doit, dans la mesure du possible, démontrer une volonté de résoudre le(s) conflit(s) dans le(s) quel(s) il se trouve.

> ***Article 12** : Tout membre universitaire doit déclarer les CI qui le concernent en lien avec son statut ou sa fonction. La négligence de déclarer un CI ou la persistance et la non-résolution d'un CI pourraient amener des conséquences et des sanctions déterminées par la convention d'emploi du membre ou le Conseil universitaire sur la gestion des CI.*

Annexe 2 : Projet non approuvé de Directives d'application pour la gestion des conflits d'intérêts

Les procédures suivantes ont été mises en place, afin de permettre aux membres universitaires de gérer leurs conflits d'intérêts par un processus simple et pratique. La mise en œuvre de la Politique sur les CI de l'Université de Montréal sera assurée grâce à la mise sur pied d'un Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts (CUGCI) ayant pour mandat d'aider les unités et les départements à intégrer les présentes procédures. Ce Comité compte des experts en matière d'intégrité et de CI, mais aussi des experts juridiques ainsi que différents membres de l'Université (professeurs, étudiants, etc.) Bien que ce Comité se préoccupe de l'application de la Politique sur les CI, il ne prétend pas être en mesure de gérer tous les conflits d'intérêts existants dans une université. La gestion des CI à l'Université de Montréal se fera de manière le plus souvent décentralisée, sauf dans les cas à risques élevés. Afin d'aider les membres à gérer les cas particuliers de CI et promouvoir les meilleures pratiques, des formations sur les CI seront offertes aux membres de l'Université.

Les responsabilités et obligations des membres universitaires

Article 1 : *Tout membre universitaire doit reconnaître les responsabilités liées à son statut et sa fonction, la première étant de suivre les règles institutionnelles, ce qui inclut la Politique de gestion des CI.*

- Une fois par année, tous les membres de la communauté universitaire doivent lire la politique sur les CI, et signer le formulaire en ligne (dans leur portail de l'UdeM) qui confirme qu'ils ont lu et compris la politique; ce procédé pourrait aussi être utilisé pour d'autres politiques. Nous souhaitons ainsi informer les membres des principaux règlements de l'Université et assurer un processus de responsabilisation individuelle.
- Cette procédure devrait également être jointe à un rappel des ressources disponibles (textes, site web, formation) visant à mieux comprendre la problématique des CI.

Article 2 : *Les membres universitaires doivent reconnaître les risques de toutes les influences (économique, politique, idéologique, familiale ou de partenariat) pouvant entrer en conflit avec leurs responsabilités et nuire à leur objectivité et leur impartialité. Ces conflits doivent être identifiés, évalués et, lorsque la situation l'exige, évités ou gérés.*

- Discuter avec les étudiants et les collègues des contextes ou situations qui sont en mesure d'affecter l'impartialité ou de donner une impression de partialité en raison de CI.
- Intégrer dans les possibilités d'apprentissage (études de cas, présentations, textes).

La transparence

Article 3 : *Cette politique et les directives d'application qui en découlent doivent être transparentes aux yeux du public.*

- Les politiques et procédures de gestion des CI seront disponibles sur le site de l'Université, par exemple, dans la page de recherche, la page sur la gouvernance / page des politiques. Par des liens sur d'autres pages (ex., CÉR, SGPUM, etc.)
- Les documents seront à la fois accessibles (disponibles, faciles à trouver) et faciles à lire (lorsqu'un langage technique sera utilisé, des explications seront données dans un glossaire); soutenus par wiki et d'autres informations explicatives.
- Présentation de liens vers d'autres ressources et outils de formation (ex., interviews d'experts qui parlent de CI sous forme de capsules vidéo).

Article 4 : *La politique et les directives d'application ainsi que toutes les procédures locales sur les CI doivent être accessibles à tous les individus auxquels elles s'appliquent, c'est-à-dire aux membres de l'institution. Ces derniers doivent signer un document qui atteste qu'ils ont pris connaissance des textes.*

- Sur le site web de l'UdeM, mais aussi dans le matériel d'admission pour les étudiants, le personnel et les professeurs qui se joignent à l'institution.
- Discussion des CI et des procédures avec les nouveaux membres lors de l'admission.

Article 5 : *Suite à l'identification d'un CI, il devient obligatoire de le déclarer à une entité reconnue, puis d'entamer un processus d'évaluation et de gestion du CI dans un laps de temps raisonnable.*

- Lorsqu'un individu identifie ou est préoccupé par un CI dans lequel il peut être impliqué, il doit contacter un collègue ou son autorité sénior (directeur, directeur) pour lui dire.
- Dans le contexte d'un comité, il est nécessaire de déclarer le CI au comité et de discuter des procédures de gestion appropriées (ex., la récusation, la déclaration, etc.)
- Il est nécessaire de documenter les processus d'analyse, d'évaluation et de gestion des CI utilisées.

Article 6 : *Suite à l'évaluation d'un CI, le geste de divulgation du conflit aux acteurs, tels que les étudiants, les collègues ou le public peut s'avérer nécessaire (et être suffisant dans certains cas pour en faire une bonne gestion).*

- Déterminer le processus de déclaration approprié qui sera requis; probablement basé sur le risque potentiel ou apparent.
- Encourager la discussion avec les collègues, les supérieurs, les parties prenantes concernées par le processus.
- Déterminer comment et où la déclaration peut et doit être faite, par exemple, en personne, devant une classe, dans un projet de recherche, à son département / unité ou sur le site web institutionnel.
- Suite à toute divulgation, faire un retour en arrière pour consulter la Politique et les procédures, de sorte qu'elle fasse partie d'un processus transparent (c'est-à-dire qui vise à montrer comment les CI sont gérés).

Le partage des responsabilités et décentralisation de la gestion des CI

Article 7 : *Toute unité académique ou administrative doit développer des procédures visant à permettre l'identification, l'évaluation et la gestion des CI, en considérant les particularités inhérentes à leurs fonctions et responsabilités au sein de l'institution.*

- En collaboration avec le Comité universitaire sur les CI, les unités ou départements ont le devoir d'examiner les politiques et les procédures mises en place pour leurs enseignants et chercheurs, afin 1) d'identifier les cas où il y a (ou pourrait y avoir) des CI récurrents, et 2) d'intégrer les principes clés de la Politique centrale dans leurs politiques et procédures.
- Les membres seront invités à travailler sur des cas typiques de CI représentant des exemples significatifs qui permettront de mettre en place certaines des meilleures pratiques. Ces dernières pourront à leur tour inspirer les unités / départements dans le développement de leurs propres politiques et procédures (ex. les modèles de formulaires de consentement éclairé qu'on trouve dans les pages Web des CÉR).
- Les unités ou départements devront produire un rapport annuel décrivant les mesures adoptées pour intégrer la notion de CI dans les politiques et les pratiques locales, et aussi comment les cas de CI ont été traités (nombre, nature, etc.)

Article 8 : *Le Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts a la responsabilité de gérer les cas à risque particulièrement élevé, les cas d'appels qui ne peuvent être gérés par les unités et les cas de CI institutionnels. Le comité doit aussi s'assurer de la bonne interprétation et application des normes liées à cette politique.*

- L'objectif est d'identifier une procédure de travail fondée sur l'évaluation des risques, afin de déterminer les seuils de risque qui permettent qu'un CI soit traitable localement.
- Les unités ou départements doivent travailler avec le Comité universitaire, afin d'établir des procédures permettant d'identifier les circonstances nécessaires pour qu'une affaire oblige de passer dans la *chaîne hiérarchique* jusqu'au Comité universitaire.
    - Par exemple, un CI impliquant le directeur de l'unité / département, ou une procédure d'évaluation locale gênante parce que le CI est soit très sensible ou particulièrement compliqué.
    - Examiner les cas qui peuvent mener à une inconduite.

La solidarité pour aider l'identification, l'évaluation et la gestion des IC

Article 9 : *De façon générale, la gestion des CI se réalisera en collaboration entre les membres universitaires et leurs collègues ou supérieurs. Cette collaboration est essentielle pour initier un échange qui puisse permettre de mieux comprendre les influences des CI ainsi que les risques potentiels qui pourraient leur être imputés.*

- Le point de départ sera la discussion avec les collègues et les autres parties impliquées dans la situation ou qui sont susceptibles d'en être affectées.
- Reconnaître le fait que de se trouver dans une situation de CI ne veut pas dire que la personne est mauvaise ou immorale, mais que la situation peut créer un biais ou un risque de partialité. C'est l'une des premières étapes de la gestion appropriée des CI.

La protection de la réputation des individus et de l'institution

Article 10 : *Afin de préserver une excellente réputation, l'Université et ses membres doivent tenter de prévenir les situations qui donnent l'apparence de CI. L'identification, l'évaluation et la gestion de l'apparence des CI se feront en considération des risques encourus par ces situations.*

- Dans la visée d'un effort important pour identifier et gérer les CI au sein de l'ensemble des membres de l'institution universitaire, cette Politique nécessite un engagement à tous les niveaux (du statut d'étudiant en passant par le personnel, les professeurs, les chercheurs et les administrateurs) afin de préserver la réputation des individus et de la communauté universitaire.
- Si un membre externe ou interne pouvait avoir des raisons légitimes de croire qu'un membre universitaire est dans un CI, il peut y avoir une apparence de CI, voire même un CI réel. Pour sauvegarder la réputation des individus et des membres, il est important de déclarer les CI à un cadre, même s'ils ne sont que des apparents.

La prévention et l'éducation

Article 11 : *Le Comité universitaire de gestion des conflits d'intérêts, en collaboration avec les unités et facultés, a la responsabilité d'assurer une formation continue sur les CI pour tous les membres de l'institution et d'assurer que la politique soit clairement interprétée et que les procédures soient bien assimilées et conformément appliquées.*

- Il s'agit d'apprendre à reconnaître la diversité des problématiques qui engendrent des CI, certaines n'étant pertinentes qu'à des membres universitaires particuliers.

- Développer une diversité d'outils de formation sur les CI applicables à des situations, des contextes et des publics différents.
- Assurer une formation régulière et continue ainsi que le soutien, par l'enseignement, afin de pourvoir au perfectionnement des compétences dans la résolution de problèmes.

Conséquences de ne pas respecter la PCI

Article 12 : *Tout membre universitaire doit déclarer les CI qui le concernent en lien avec son statut ou sa fonction. La négligence de déclarer un CI ou la persistance et la non-résolution d'un CI pourraient amener des conséquences et des sanctions déterminées par la convention d'emploi du membre ou le Conseil universitaire sur la gestion des CI.*

Exemples de procédures pour les membres

Chercheurs

1. Si un chercheur croit qu'il y a CI dans son projet de recherche, ou qu'un CI capable de porter atteinte à sa personne ou à son projet est envisageable, il doit premièrement le divulguer à son supérieur.

2. Le chercheur en collaboration avec son supérieur (parfois accompagné par un comité) doit évaluer la situation. Pour ce faire, on doit :
    - Identifier les membres qui sont ou qui pourraient être touchés par des CI.
    - Évaluer le niveau de risque et la nature du risque encouru par chacun des membres
    - Évaluer s'il y a des risques liés à la réputation de l'individu ou de l'institution
    - Réviser les lignes directrices de l'organisme subventionnaire afin d'assurer que la gestion des CI est faite selon les règles établies.

3. Trouver une méthode de gestion appropriée. Habituellement, lorsqu'on est en présence de participants humains, ces derniers doivent être informés de tout CI. S'ils ne sont pas informés, il faut nécessairement être en mesure de justifier ce choix.

4. Dans le cas où un projet inclut des participants humains, un plan de gestion des CI ainsi qu'une attestation signée par le cadre qui a géré les CI doivent être envoyés au CÉR sectoriel avec la demande de projet de recherche pour évaluation éthique. Le CÉR évalue alors le projet comme un tout, ce qui inclut les méthodes de gestion de CI.

Étudiants

1. Si un étudiant croit qu'il est dans un CI, ou qu'il est (ou peut être) touché par le CI d'autrui, il a la responsabilité de déclarer la situation à son supérieur. Dans le cas, ou le CI est en rapport avec le supérieur, l'étudiant peut informer le Comité universitaire de gestion des CI.

2. L'étudiant en collaboration avec le supérieur (parfois accompagné par un comité) doit évaluer la situation. Pour ce faire, on doit :
    - Identifier les membres qui sont ou qui pourraient être touchés par le CI.
    - Évaluer le niveau de risque et la nature du risque encouru par chacun des membres.
    - Évaluer s'il y a des risques liés à la réputation de l'individu ou de l'institution.

3. Trouver une méthode de gestion appropriée en collaboration avec l'étudiant.

Administrateurs

1. Si un membre de l'administration croit qu'il y a un CI (individuel ou institutionnel), ou croit qu'il est directement touché par un CI, il doit premièrement le déclarer à son supérieur.

2. Les cas de CI institutionnel seront directement déclarés au Comité universitaire de gestion des CI.

3. Le membre de l'administration en collaboration avec son supérieur (parfois accompagné par un comité) doit évaluer la situation. Pour ce faire les membres doivent :
    - Identifier les membres qui sont ou qui pourraient être touchés par le CI.
    - Évaluer le niveau de risque et la nature du risque encouru par chacun des membres.
    - Évaluer s'il y a des risques liés à la réputation de l'individu ou de l'institution.

4. Trouver une méthode de gestion appropriée.

Conclusion

L'évolution de l'environnement universitaire et du paysage académique plus large — marqué par une augmentation des collaborations avec l'industrie, des pressions croissantes pour la commercialisation et des dynamiques interpersonnelles complexes — offre de nouvelles opportunités en matière d'innovation, de financement et d'impact sociétal. Mais elle introduit également des défis éthiques complexes, au premier rang desquels figure la gestion des conflits d'intérêts (CI) de la part des chercheuses et chercheurs ainsi que des institutions, entre autres.

Cet ouvrage rassemble les résultats de plus d'une décennie de recherches empiriques et d'analyses de politiques menées par une équipe de recherche de l'Université de Montréal. Il propose une approche nuancée et pratique pour comprendre et gérer les CI dans le contexte universitaire. Au cœur de l'ouvrage se trouve une remise en question de la vision simpliste et souvent péjorative selon laquelle les CI seraient synonymes de corruption ou d'inconduite. Il est plutôt avancé que les CI doivent être envisagés comme une caractéristique omniprésente et souvent inévitable de la vie académique, résultant non seulement d'enchevêtrements financiers, mais aussi de relations personnelles, institutionnelles et professionnelles. Que ce soit en salle de classe, en laboratoire ou en réunion, les CI peuvent influencer subtilement les décisions, orienter les programmes de recherche et affecter la crédibilité des institutions académiques, en particulier lorsque ces situations sont ignorées ou mal gérées.

À travers des études de cas détaillées, des analyses de politiques et des outils pratiques d'aide à la décision, l'ouvrage propose une feuille de route pour les institutions cherchant à concilier liberté académique, responsabilité individuelle et responsabilité publique. L'argument central qui traverse ces textes est que la gestion efficace des CI requiert plus que des politiques rigides ou des mesures punitives. Si les mécanismes « durs » — tels que les politiques et les règlements — sont essentiels pour fixer des limites et assurer la reddition de comptes, ils ne suffisent pas à eux seuls. Les mécanismes « souples » sont tout aussi importants : la formation, la réflexivité, le dialogue ouvert et une culture organisationnelle éthique ancrée dans la réflexion et la transparence décisionnelle.

Contributions principales

- **Au-delà des CI financiers** : Bien que les conflits financiers — en particulier dans la recherche clinique et le transfert technologique — aient reçu une attention importante, l'ouvrage met en lumière des CI non financiers tout aussi essentiels, mais souvent négligés. Ceux-ci incluent les biais dans la supervision des étudiantes et étudiants, l'évaluation par les pairs, l'attribution de l'autorat et la prise de décision institutionnelle. Cette analyse élargit la perspective éthique à travers laquelle les CI sont compris.

- **Apprentissage par études de cas** : Grâce à des études de cas détaillées — allant de professeurs assignant leurs propres manuels à leurs étudiantes et étudiants, à des chercheuses et chercheurs menant des projets financés par l'industrie dans des communautés vulnérables — l'ouvrage illustre les dilemmes concrets auxquels sont confrontés les universitaires. Ces récits incarnent un concept souvent abstrait et offrent une base pédagogique pour l'enseignement de l'éthique et le développement de politiques.

- **Innovation politique et réforme institutionnelle** : Une politique institutionnelle type sur les CI, développée pour l'Université de Montréal, est présentée comme une approche innovante visant à rendre la gestion des CI pertinente pour l'ensemble des membres d'une institution académique. Des procédures pratiques sont également proposées pour la gestion des CI dans les jurys de thèse, les collaborations de recherche et les fonctions administratives.
- **Mécanismes « durs » et « souples »** : L'ouvrage défend une approche duale de la gestion des CI, combinant mécanismes « durs » (politiques formelles, exigences de déclaration, supervision institutionnelle) et mécanismes « souples » (formation en éthique, réflexion personnelle, dialogue entre pairs, culture d'intégrité). Cette approche équilibrée reconnaît les limites d'une gouvernance strictement normative et l'importance de l'agentivité éthique.
- **Diversité sectorielle et disciplinaire** : L'ouvrage aborde les CI dans une large variété de domaines académiques, incluant la santé publique, les biosciences, ainsi que les sciences humaines et sociales. Il explore également les défis spécifiques rencontrés par les étudiantes et étudiants, les chercheuses et chercheurs en début de carrière, les administrateurs et les directions de revues. Cette inclusivité renforce la pertinence et l'applicabilité de l'ouvrage dans l'ensemble de l'écosystème universitaire.

Implications pour les parties prenantes académiques

- **Pour les professeures et professeurs** : L'ouvrage souligne l'importance de la réflexivité, de la transparence et de l'équité dans les relations de mentorat. Il encourage le corps professoral à examiner comment leurs intérêts — académiques, financiers ou personnels — peuvent influencer leur jugement, et à adopter des stratégies proactives pour gérer les CI dans leurs activités professionnelles.
- **Pour les étudiantes et étudiants** : Les personnes aux cycles supérieurs se trouvent souvent dans des rapports de pouvoir asymétriques qui les exposent à des situations de CI. L'ouvrage peut les outiller pour reconnaître ces dynamiques et propose des repères pour les naviguer de manière éthique.
- **Pour les chercheuses, chercheurs et directions de revues** : L'ouvrage met en évidence les responsabilités éthiques liées à l'intégrité des processus de recherche et de publication. Il plaide pour des pratiques de déclaration transparentes, une évaluation rigoureuse par les pairs et l'évitement des influences indues des bailleurs de fonds ou des partenaires.
- **Pour les administratrices, administrateurs et décideurs** : Les responsables institutionnels sont invités à dépasser les approches centrées sur la conformité pour promouvoir une culture organisationnelle éthique. L'ouvrage propose des outils concrets pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, incluant des modèles de politiques et de procédures sur les CI.
- **Pour les institutions** : Les universités doivent reconnaître que les CI ne constituent pas seulement un problème individuel, mais un enjeu institutionnel, et un risque important lorsqu'ils sont mal gérés ou ignorés. L'ouvrage appelle à des réformes systémiques, incluant la formation en éthique, une gouvernance décentralisée et des mécanismes de suivi et de reddition de comptes.

Réflexions finales

À une époque où les universités sont de plus en plus appelées à être entrepreneuriales, compétitives à l'échelle mondiale et socialement engagées, les enjeux éthiques du travail académique n'ont jamais été aussi élevés. Les conflits d'intérêts ne sont pas des pratiques à éliminer, mais des réalités à gérer avec prudence, humilité et intégrité. Cet ouvrage propose une feuille de route en ce sens. Il invite à repenser l'université non pas comme un espace de pureté morale, mais comme une communauté éthique complexe — appelée à négocier en permanence les tensions entre savoir, pouvoir et responsabilité. Les outils proposés visent à renforcer la capacité des individus à reconnaître et à gérer les CI en temps réel, contribuant ainsi à un environnement académique plus résilient et éthiquement solide.

L'ensemble de l'ouvrage insiste sur l'importance de la transparence, de la proportionnalité et d'un jugement sensible au contexte dans la gestion des CI, ainsi que sur la nécessité d'investir durablement dans la formation en éthique et le renforcement des capacités institutionnelles. En définitive, il appelle à un changement de perspective : plutôt que de considérer les CI comme des anomalies à éradiquer, il convient de les reconnaître comme une caractéristique structurelle de la vie académique, à gérer avec intégrité, humilité et discernement. Il invite ainsi l'ensemble de la communauté universitaire à interroger ses pratiques, à soutenir une prise de décision éthique collective et à construire des institutions non seulement performantes, mais aussi justes, transparentes et dignes de confiance.

Annexe : Méthode de traduction, validation et harmonisation

Résumé

Cette annexe présente une méthode structurée de traduction et de validation d'un manuscrit académique portant sur les conflits d'intérêts en milieu universitaire. L'objectif est de produire une version française rigoureuse à partir d'une version originale anglaise, en assurant une fidélité maximale aux contenus, aux nuances conceptuelles et à la structure du texte. La méthode repose sur une approche itérative combinant outils linguistiques, intelligence artificielle et validation humaine. Elle distingue clairement plusieurs niveaux d'intervention — notamment une phase de correction minimale (Mode A strict), un mode intermédiaire pragmatique (Mode A+) et une phase d'harmonisation globale (Mode H) — afin de préserver l'intégrité du texte original tout en assurant une cohérence éditoriale à l'échelle du manuscrit.

1. Introduction

La traduction de textes académiques en bioéthique pose des défis spécifiques liés à la précision terminologique, à la complexité des concepts et à la nécessité de préserver les nuances argumentatives. Dans le cas des travaux sur les conflits d'intérêts, ces exigences sont renforcées par la sensibilité normative du sujet et la diversité des contextes institutionnels.

Dans ce contexte, une approche strictement linguistique de la traduction s'avère insuffisante. Il est nécessaire de mettre en place une méthode intégrée combinant :

- des outils de correction linguistique
- des techniques de comparaison interlinguistique
- un encadrement méthodologique rigoureux
- une validation humaine experte

La méthode présentée ici a été développée dans le cadre de la préparation d'un ouvrage académique dirigé notamment par Bryn Williams-Jones, et vise à assurer un haut niveau de qualité scientifique et éditoriale.

2. Principes méthodologiques

La méthode repose sur quatre principes fondamentaux :

2.1 Fidélité au texte source

Toute intervention doit préserver :

- le sens des énoncés
- les nuances conceptuelles
- la structure argumentative

2.2 Séparation des niveaux d'intervention

Deux modes principaux sont distingués :

- **Mode A strict** : correction minimale, sans reformulation
- **Mode H** : harmonisation éditoriale globale

Au cours du travail, un niveau intermédiaire — le **Mode A+** — s'est imposé comme une solution pragmatique dans les situations où une correction minimale était nécessaire sans

toutefois justifier une réécriture. Cette séparation permet d'éviter les dérives stylistiques susceptibles d'altérer le contenu.

2.3 Itération humain — intelligence artificielle

L'utilisation de l'intelligence artificielle permet :

- d'identifier rapidement les incohérences
- de proposer des corrections
- de systématiser certaines vérifications

Cependant, le contrôle humain demeure central pour :

- valider les choix terminologiques
- corriger les erreurs de l'IA
- arbitrer les ambiguïtés

L'IA est ainsi mobilisée comme outil d'assistance, et non comme substitut à l'expertise éditoriale.

2.4 Validation progressive

Le processus est réalisé :

- chapitre par chapitre
- avec validation finale systématique
- puis validation par le coéditeur

3. Description de la méthode

3.1 Phase 0 — Prétraitement linguistique exploratoire (Mode B)

Une première phase consiste à améliorer la lisibilité du texte à l'aide d'outils linguistiques (correcteurs intégrés, logiciels spécialisés). Cette étape permet d'identifier les principales difficultés, mais produit souvent des versions qui s'éloignent du texte original.

Elle est donc considérée comme exploratoire et n'est pas retenue pour la version finale.

3.2 Phase 1 — Ré-ancrage dans la version originale

Le travail est ensuite recentré sur :

- la version originale anglaise (VOA)
- la traduction initiale (ex. DeepL), incluant les références et la structure

Toutes les versions intermédiaires sont mises de côté afin de garantir l'intégrité du texte.

3.3 Phase 2 — Correction minimale (Mode A strict)

Le Mode A strict constitue le cœur de la méthode.

Objectif

Produire un texte linguistiquement correct, sans modification stylistique ou conceptuelle.

Interventions autorisées

- correction grammaticale
- correction des anglicismes
- ajustements syntaxiques minimaux

Interventions interdites

- reformulation stylistique

- simplification
- ajout d'idées

Le principe directeur est le suivant : **Corriger sans réécrire**.

3.4 Phase 3 — Validation croisée

Une comparaison systématique est effectuée entre :

- la version originale anglaise
- la traduction initiale
- la version corrigée

Cette étape permet d'identifier les pertes de sens, les faux amis, ainsi que les omissions ou ajouts. Les corrections sont appliquées de manière critique et documentée.

3.5 Phase 4 — Validation finale

Une vérification fine est réalisée afin de corriger :

- la ponctuation
- les espaces typographiques
- les incohérences résiduelles

Malgré les étapes précédentes, cette phase met régulièrement en évidence un nombre non négligeable d'erreurs mineures, ce qui confirme la nécessité d'un contrôle final systématique.

3.6 Phase 5 — Validation externe

Les chapitres sont transmis progressivement au coéditeur pour validation. Cette étape permet d'assurer :

- la conformité scientifique
- la fidélité aux intentions initiales

3.7 Phase 6 — Harmonisation globale (Mode H)

Une fois les chapitres validés individuellement, une harmonisation globale est réalisée.

Objectifs

- uniformiser la terminologie
- assurer la cohérence stylistique
- stabiliser les formulations récurrentes

Principe

Aucune modification ne doit altérer le sens du texte.

4. Discussion

La méthode proposée présente plusieurs avantages :

- elle garantit une haute fidélité au texte source
- elle permet un contrôle fin des modifications
- elle est reproductible dans d'autres contextes

Elle met également en évidence les limites des approches purement automatisées et souligne l'importance d'un encadrement humain expert.

4.1 Limites de l'harmonisation

La majorité des textes de cet ouvrage ayant déjà été publiés, leur harmonisation complète aurait risqué d'altérer leur authenticité. Pour cette raison, un choix éditorial a été fait :

privilégier la fidélité aux versions originales plutôt qu'une harmonisation systématique. Cela explique la présence de certaines variations terminologiques ou stylistiques dans l'ouvrage.

4.2 Un mode intermédiaire : le Mode A+

Au cours du travail, un niveau intermédiaire d'intervention s'est imposé : le **Mode A+**. Ce mode n'était pas prévu initialement, mais s'est imposé.

Ce mode consiste à :

- corriger uniquement les erreurs évidentes
- respecter les choix rédactionnels existants
- éviter les modifications non nécessaires

Il correspond à une approche pragmatique de validation en contexte réel.

4.3 Rôle du coéditeur

La validation par le coéditeur ne s'est pas limitée à une approbation finale. Elle a impliqué des arbitrages éditoriaux, notamment :

- l'acceptation ou le refus de certaines corrections
- le maintien de certaines formulations

Cette étape a contribué de manière déterminante à la version finale du manuscrit.

4.4 Un travail d'arbitrage

Le processus de traduction et de validation a nécessité des arbitrages constants entre :

- fidélité au texte
- cohérence globale
- lisibilité
- respect des choix éditoriaux

5. Conclusion

La traduction académique en bioéthique ne peut être réduite à une simple opération linguistique. Elle nécessite une démarche méthodologique rigoureuse, combinant outils technologiques et expertise humaine.

La méthode présentée ici offre un cadre structuré permettant de produire des traductions fidèles, cohérentes et adaptées aux exigences de la publication académique. Elle peut être transposée à d'autres projets éditoriaux impliquant des enjeux terminologiques et conceptuels complexes.